

CALSINA CARRÉ

The logical way



2025 MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

CALSINA CARRÉ TRANSPORT & LOGISTICS



ÍNDICE

Alineado con los ESRS (European Sustainability Reporting Standards)

1. Compromiso de la Dirección-Estrategia	4
1.1. Compromiso estratégico de la alta dirección	4
1.2. Gobernanza en materia de sostenibilidad	6
1.3. Política y objetivos de sostenibilidad	6
1.4. Riesgos y oportunidades estratégicas en sostenibilidad	7
1.5. Indicadores clave de sostenibilidad	8
2. Grupo Calsina Carré: Modelo de Negocio	8
2.1. Presentación de la Organización	8
2.2. Historia y Recorrido de la Compañía	9
2.3. Visión, Misión y Valores	10
2.4. Servicios del Grupo Calsina Carré	10
2.4.1. Transporte	10
2.4.2. Servicio Intermodal	13
2.4.3. Logística	15
2.4.4. Software	17
2.4.5. Calsina Carré Services	17
2.5. Territorio Calsina Carré: Nuestra Red Internacional	18
2.6. Sedes de Calsina Carré	19
2.7. Organigrama	22
3. Estrategia y Política Empresarial	23
3.1. Ética e Integridad	31
3.2. Gestión de Riesgos	36
3.3. Gobernanza en Sostenibilidad	37
3.4. Indicadores de desempeño (KPIs)	37
3.5. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	38
3.6. Mejora continua y enfoque hacia la sostenibilidad	39

4. El Medioambiente (ESRS E1 - E5)	40
4.1. Gestión Ambiental	40
4.2. Gestión del Combustible	40
4.3. Consumo de Energía	43
4.4. Consumo del Agua	45
4.5. Consumo de Gas Natural	46
4.6. Emisiones Atmosféricas y Cambio Climático	46
4.7. Generación de Residuos	51
4.8. Protección del Entorno	51
5. Grupos de Interés y Materialidad (ESRS S1 - S3)	52
5.1. Grupos de Interés	52
5.2. Materialidad	53
5.3. Matriz de Materialidad	54
6. Enfoque Social: Gestión de Recursos Humanos (ESRS S1 - S2)	56
6.1. Empleo	56
6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo	56
6.1.2. Distribución de la plantilla filial España	57
6.1.3. Distribución de la plantilla filial Norte de África	59
6.1.4. Distribución de la plantilla filial Rumanía	61
6.1.5. Distribución de la plantilla resto de filiales	62
6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación de Personal	63
6.2.1. Número y tasa de nuevas contrataciones por edad, sexo y región	63
6.2.2. Número y tasa de rotación de personal por edad, sexo y región	63
6.2.3. Altas y bajas de personal en otras filiales	64
6.3. Selección, Promoción y Fidelización	64
6.4. Condiciones Laborales	66
6.4.1. Porcentaje y valores de baja y absentismo	67
6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo	69
6.6. Formación	71
6.7. Igualdad de Oportunidades	71

7. Gestión de la Integridad y el Cumplimiento (ESRS G1, G2)	72
7.1. Prevención de la Corrupción y el Soborno	73
7.2. Lucha contra el Blanqueo de Capitales	73
7.3. Control de Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin Ánimo de Lucro	74
7.4. Grupos de Interés	75
7.4.1. Clientes y Proveedores	75
7.4.2. Profesionales - Plantilla	76
7.4.3. Competidores	76
7.4.4. Entidades del Sector, Sociales y Educativas	76
7.5. Política de Donaciones	78
7.6. Información Fiscal	78
8. Organización, Gestión y Reporte de Información No Financiera (ESRS G1)	79
9. Metodología y Tabla de Equivalencias	86
9.1. Tabla de referencias de los ESRS en los apartados de la Memoria	87

1. Compromiso de la Dirección-Estrategia

1.1. Compromiso estratégico de la alta dirección

Compromiso de Sostenibilidad 2025

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 Estándar Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS). 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 2025 representa ya el 27,85 % 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 sostenible mediante la adquisición de tractoras eléctricas de cero emisiones y la renovación continua de la flota, incorporando vehículos cada vez más eficientes y de bajas emisiones. Esta evolución se alinea con la normativa europea y los compromisos del Pacto Verde Europeo.

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 Transportes Calsina Carré S.L.



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

La sostenibilidad forma parte de la estrategia corporativa de la compañía y se integra de manera transversal en la toma de decisiones y en el desarrollo de nuestras actividades. Nuestro compromiso se orienta a impulsar un modelo de negocio responsable, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los estándares GRI y los criterios ESG establecidos por la CSRD. La política de sostenibilidad de la compañía se articula en torno a los siguientes ejes o objetivos estratégicos:

- **Reducción de emisiones:** avanzar hacia un modelo de transporte más sostenible mediante la reducción progresiva de las emisiones de CO₂, con el objetivo de disminuirlas un 30 % antes de 2030 y alcanzar la neutralidad climática en 2050. Para ello, impulsamos la renovación continua de la flota, la incorporación de tractoras eléctricas y vehículos de bajas emisiones, así como la optimización de rutas y operaciones logísticas.
- **Eficiencia y uso responsable de los recursos:** continuar mejorando la eficiencia energética y el uso responsable de los recursos naturales mediante la implantación de sistemas de gestión sostenibles, la digitalización de procesos y la optimización operativa en nuestras instalaciones y actividades de transporte.
- **Personas, inclusión y talento:** fomentar un entorno de trabajo diverso, inclusivo y seguro, promoviendo la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y el bienestar de las personas que forman parte de la compañía.
- **Transparencia y gobernanza:** reforzar nuestros procesos de recopilación, análisis y reporte de información no financiera para garantizar una comunicación transparente, rigurosa y alineada con los estándares GRI, la CSRD y la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

1.4. Riesgos y oportunidades estratégicas en sostenibilidad

Somos conscientes de los retos y riesgos que plantea el cambio climático y de la necesidad de avanzar hacia un modelo logístico y de transporte más sostenible, eficiente y resiliente. Por ello, mantenemos un compromiso continuo con la identificación, evaluación y gestión de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza asociados a nuestra actividad.

Trabajamos de forma constante en la implementación de acciones de mejora orientadas a reducir nuestro impacto ambiental, optimizar los procesos operativos y fomentar una gestión más eficiente de los recursos. Estas iniciativas nos permiten no solo minimizar riesgos, sino también generar oportunidades vinculadas a la innovación, la eficiencia energética, la digitalización y la transición hacia una movilidad de bajas emisiones.

Asimismo, entendemos la sostenibilidad como un elemento estratégico para fortalecer nuestra competitividad, responder a las exigencias regulatorias y dar respuesta a las expectativas de clientes, colaboradores y otros grupos de interés.



Plan de descarbonización 2020-2025 Lean&Green

El plan Lean & Green tiene como objetivo principal reducir en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero por palé transportado, expresadas en kg de CO₂ por palé, en un periodo máximo de cinco años, y hemos tomado como referencia el ejercicio

base 2020 y con horizonte de cumplimiento en 2025.

Nos complace comunicar que este objetivo de reducción del 20 % ya ha sido alcanzado. Durante el año 2026 se presentará el informe Lean & Green para su correspondiente proceso de verificación externa.

Las acciones implantadas para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones atmosféricas, tomando como referencia el año base 2020, han sido las siguientes:

- Incremento del transporte intermodal, favoreciendo modos de transporte con menor impacto ambiental.
- Optimización del uso y gestión eficiente de neumáticos, mejorando el rendimiento y reduciendo consumos.
- Aumento de operaciones mediante DUO tráiler, incrementando la capacidad de carga y reduciendo emisiones por unidad transportada.
- Incorporación de tractoras más eficientes y de menor consumo energético.
- Incorporación de tractoras eléctricas (zero emisiones).
- Uso de biocombustibles de origen renovable HVO (Hydrotreated Vegetable Oil).
- Formación continua en conducción eficiente para conductores.
- Utilización de energía eléctrica de origen renovable (energía verde) en las instalaciones y operaciones.

La metodología de cálculo utilizada se basa en las emisiones anuales generadas por cada palé de mercancía transportado, aplicando los factores de emisión más actualizados publicados por la Oficina Catalana del Canvi Climàtic (OCCC) de la Generalitat de Catalunya.

Este conjunto de medidas refleja el compromiso de la compañía con la sostenibilidad, la descarbonización del transporte y la mejora continua de la eficiencia ambiental en toda la cadena logística.

1.5. Indicadores clave de sostenibilidad

Los indicadores clave de sostenibilidad sobre los que realizamos un seguimiento periódico están vinculados a la gestión de los principales vectores ambientales asociados a nuestra actividad y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos indicadores nos permiten evaluar el desempeño ambiental de la compañía, identificar oportunidades de mejora y avanzar hacia una operativa más eficiente y sostenible.

Entre los principales indicadores monitorizados destacan:

- Consumo de agua
- Consumo energético
- Consumo de combustible y promoción de la conducción eficiente, basada en principios BBS (Behaviour Based Safety)
- Control de emisiones y seguimiento de la huella de carbono

- Generación, gestión y segregación de residuos
- Control de pérdidas de OCS

En el apartado de Control Operacional se detallan las acciones, medidas de seguimiento y sistemas de gestión asociados a cada uno de estos indicadores, así como las iniciativas implantadas para minimizar el impacto ambiental y mejorar la eficiencia operativa.

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 en el top 3 de transportistas internacionales en Marruecos. Un alto conocimiento del mercado le permite abordar con éxito todo tipo de proyectos logísticos, siendo el único interlocutor de sus clientes. El grupo cuenta con 12 delegaciones en 7 países repartidos entre Europa y el Norte de África. Esta gran presencia fomenta su visión empresarial con un equipo humano altamente cualificado y de gran vocación internacional, que actualmente suma 800 personas. Calsina Carré está dotada de una flota moderna y sostenible que supera las

1.200 unidades, así como de una capacidad logística por encima de los 150.000 m².

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

2.2. Historia y Recorrido de la Compañía

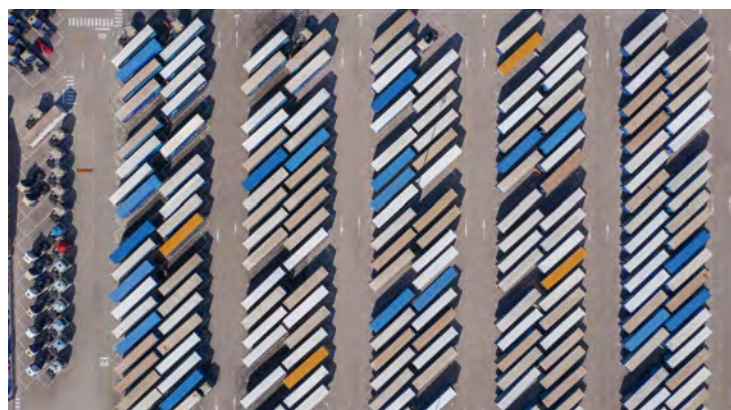
En el año 1971, Jaume Carré Vicens y Cristina Calsina Suñer, fundaron Transportes Calsina y Carré SL, una compañía dedicada en sus inicios a la Carga Completa terrestre. No fue hasta el año 92, cuando la segunda generación de la familia; Ramon, María Cristina y Josep María, iniciaron la diversificación 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.



Jaume Carré Vicens y Cristina Calsina Suñer, junto a sus hijos Ramon, María Cristina y Josep María.

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 responsabilidad y valores familiares.
- Invertir en recursos eficientes y sostenibles.
- El objetivo es satisfacer a las personas y organizaciones para que se conviertan en nuestros clientes.

MISIÓN

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

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

VALORES

Fideles a nuestros principios y 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

Calsina Carré se posiciona como un colaborador logístico especializado en transporte terrestre internacional, ofreciendo soluciones integrales, flexibles y adaptadas a las necesidades



The logical way

específicas de cada cliente y sector de actividad.

La compañía opera flujos regulares de transporte en toda Europa y el Magreb, garantizando un servicio fiable, seguro y orientado a la eficiencia operativa y la sostenibilidad.

La propuesta de valor de Calsina Carré se basa en una combinación de experiencia sectorial, capacidad tecnológica, innovación logística y compromiso con la calidad del servicio. Para ello, la compañía dispone de una red operativa consolidada, una flota equipada con sistemas avanzados de telemática y un equipo humano altamente especializado en la gestión del transporte internacional.

Entre las principales fortalezas del servicio de transporte destacan:

- **Flujos regulares** y cobertura operativa en toda Europa y el Norte de África.
- **Flota equipada** con sistemas de geolocalización y comunicación bidireccional mediante GPS y ordenador de a bordo, permitiendo el seguimiento en tiempo real de las expediciones y una comunicación ágil con el departamento de tráfico.
- **Compromiso activo** con la reducción de emisiones de CO₂, la eficiencia energética y la mejora continua de la seguridad vial, impulsando soluciones de transporte más sostenibles y de bajas emisiones.
- **Amplia experiencia** en sectores industriales con elevados niveles de exigencia operativa y

normativa, entre los que destacan:

- o Automoción
- o Industria química
- o Farmacéutico
- o Textil
- o Alimentación
- o Papel y artes gráficas
- o Electrónica
- **Flota preparada para transporte ADR** y personal conductor específicamente formado en la manipulación y transporte seguro de mercancías peligrosas.
- **Gestión operativa** apoyada en equipos multidisciplinares especializados en optimización logística, seguridad del transporte y continuidad de la cadena de suministro.
- **Know-how** consolidado en la gestión de colaboradores y empresas subcontratadas, garantizando estándares homogéneos de calidad, trazabilidad y cumplimiento de servicio.

Asimismo, la compañía mantiene una apuesta constante por la digitalización y la innovación tecnológica aplicada al transporte. En los últimos años, el sector logístico ha evolucionado hacia modelos más conectados, sostenibles y basados en datos, donde aspectos como la trazabilidad en tiempo real, la automatización de procesos y la integración digital con clientes y

proveedores se han convertido en elementos clave de competitividad. En este contexto, Calsina Carré continúa desarrollando soluciones tecnológicas orientadas a mejorar la eficiencia operativa, la visibilidad de las expediciones y la capacidad de respuesta ante incidencias.

Los clientes de Calsina Carré se benefician de:

- **Alta capacidad de reacción** y rapidez de respuesta ante necesidades operativas y cambios en la demanda.
- **Optimización de tiempos** de tránsito y cumplimiento de los plazos acordados de recogida y entrega.
- **Servicio constante** y estándares de calidad contrastados.
- **Cuidado de la imagen** y reputación de las marcas transportadas.
- **Adaptación flexible** de las soluciones de transporte a las necesidades específicas de cada cliente y tipología de mercancía.

GRUPAJE – LTL

El servicio de grupaje internacional (LTL) constituye una de las principales fortalezas operativas de la compañía. Calsina Carré dispone de una estructura especializada que permite optimizar cargas, mejorar la eficiencia del transporte y ofrecer soluciones competitivas y sostenibles para envíos de carga parcial.

La operativa se apoya en:

- Un moderno Centro de Operaciones situado estratégicamente en Pont de

Molins (Girona), próximo a la frontera con Francia, con más de 7.000 m² de instalaciones logísticas.

- Un equipo multidisciplinar formado por más de 40 profesionales especializados en tráfico terrestre internacional.
- Una red de más de 30 plataformas y colaboradores distribuidos por Europa y el Norte de África.
- Herramientas tecnológicas avanzadas para:
 - o Control y gestión de flota.
 - o Trazabilidad de expediciones.
 - o Gestión electrónica de pedidos (EDI).
 - o Seguimiento y análisis de KPI operativos.

Servicio LTL 3P – Transporte puerta a puerta

El servicio de grupaje 3P representa uno de los principales motores de crecimiento histórico de la compañía y constituye un servicio diferencial dentro de su oferta logística. La compañía ofrece un servicio diario de grupaje puerta a puerta en toda Europa y el Norte de África, proporcionando a los clientes:

- Reducción de tiempos de tránsito.
- Menor manipulación de mercancías.
- Reducción de incidencias y averías durante el transporte. Mayor flexibilidad y optimización de cargas.

Servicio LTL 4P – Red de plataformas

Calsina Carré gestiona líneas regulares y plataformas logísticas distribuidas estratégicamente en distintos países europeos, permitiendo consolidar y desconsolidar mercancías de forma eficiente.

Este modelo operativo incluye:

- Recogida y consolidación de mercancía en origen.
- Transporte mediante líneas regulares internacionales.
- Desconsolidación y distribución final en destino.

Gracias a esta red, los clientes obtienen una optimización significativa de costes en operaciones de pequeño grupaje, manteniendo elevados estándares de calidad y trazabilidad.

Servicio PLUS

Para operaciones urgentes o de alta criticidad, Calsina Carré dispone de un servicio especializado PLUS, orientado a ofrecer soluciones inmediatas y personalizadas las 24 horas del día, los 365 días del año.

Este servicio incluye recursos específicos como:

- Furgonetas dedicadas.
- Mini-TIR.
- Servicios con doble conductor.
- Taxis urgentes.
- Hand carrier.

Los clientes se benefician de:

- Atención continua 24/7.

- Soluciones tailor-made adaptadas a necesidades urgentes.
- Máxima rapidez y capacidad de reacción.
- Optimización de costes y tiempos de respuesta en operaciones críticas.

Además, la creciente demanda de cadenas de suministro más resilientes, sostenibles y digitalizadas ha reforzado la importancia de los servicios de transporte flexible y especializado, especialmente en sectores industriales con alta sensibilidad logística y necesidades de entrega crítica. En este contexto, Calsina Carré continúa evolucionando sus servicios para ofrecer soluciones cada vez más eficientes, seguras y alineadas con las nuevas exigencias del mercado logístico internacional.

Durante el 2025, hemos ido consolidando las acciones estratégicas de nuestros servicios, tales como;

- Inauguración nueva ruta intermodal Bélgica-Romania. Proyecto CURTICI, nueva ruta que potencia el transporte ferroviario en el área de Europa Central y del Este. Se han subido más de 80 remolques.
- Servicio de grupaje (*Green LTL*) que permite optimizar costes y plazos de entrega.

2.4.2. Servicio Intermodal

Calsina Carré mantiene un firme compromiso con la seguridad vial, la sostenibilidad y la mejora continua de sus operaciones logísticas, alineando su actividad con las exigencias del mercado y los retos actuales del sector

del transporte. Este compromiso se encuentra respaldado, entre otros aspectos, por la certificación ISO 39001 de Seguridad Vial, orientada a promover una movilidad más segura, eficiente y responsable.

En este contexto, el desarrollo de soluciones de transporte intermodal constituye uno de los pilares estratégicos de la compañía para avanzar hacia un modelo logístico más sostenible y competitivo, adaptado a las necesidades de clientes con operaciones internacionales complejas y elevados requerimientos de eficiencia y reducción de emisiones.

La apuesta por el transporte intermodal se ha consolidado en los últimos años como una de las principales palancas de sostenibilidad y eficiencia operativa de la compañía. La combinación de transporte por carretera, ferrocarril y marítimo permite optimizar los trayectos internacionales de larga distancia, reducir el impacto ambiental asociado al transporte y mejorar la competitividad de la cadena logística.

Gracias a la progresiva adaptación de la flota y al desarrollo de alianzas estratégicas con operadores ferroviarios y marítimos, Calsina Carré ha incrementado de forma significativa el peso del transporte intermodal en determinadas rutas europeas, especialmente en países como Bélgica, Países Bajos, Alemania, Rumania y Reino Unido.

Los servicios de intermodal de 2025 han aumentado un 11,5 % respecto a 2024.



Seguimos apostando por esta modalidad de transporte más sostenible, que contribuye de forma significativa a la reducción de nuestra huella de carbono y al desarrollo de una logística internacional más eficiente y responsable.



Cada kilómetro recorrido por ferrocarril representa un paso más hacia *The Ecological Way*.

Asimismo, las conexiones entre España y Marruecos continúan consolidándose como un eje estratégico para nuestra actividad internacional. Tras alcanzar en 2024 un total de 21.840 travesías entre ambas orillas del Estrecho, durante 2025 hemos continuado reforzando nuestra presencia operativa y capacidad logística en el norte de África, fortaleciendo las conexiones entre Europa y Marruecos y consolidando nuestra posición como operador logístico de referencia en la región.

Los servicios de intermodal de 2025 han aumentado en un 11,5 % en comparación a los de 2024. A principios de 2025 se inauguró una nueva ruta intermodal entre Bélgica y Rumania. Este proyecto que une Bettenburgo con Curtici debe potenciar el transporte ferroviario en el área de Europa Central y del Este. Se han registrado casi un centenar de viajes en esta línea, a lo largo de 2025.

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

Nota: Una tonelada de CO₂ equivalente (tCO₂e) es la unidad de medida del impacto climático y representa el total de gases de efecto invernadero expresado como si todo fuera dióxido de carbono.

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 multiclente
- Almacenes de temperatura controlada.
- Joker: Gestión/externalización parcial de compras

Calsina Carré cuenta con infraestructuras aduaneras estratégicas que permiten optimizar la gestión de mercancías y reforzar la eficiencia de la cadena logística. Entre ellas, destaca el Almacén de Depósito Temporal (ADT) de Pont de Molins, situado en un enclave clave para el tráfico internacional de mercancías, que facilita la gestión aduanera y el almacenamiento temporal bajo control de la Aduana, agilizando los flujos de importación y exportación.



Asimismo, la compañía dispone de un Depósito Aduanero de Mercancías (DAP) en Valls, que además cuenta con la autorización como Local Autorizado para Mercancías de Exportación (LAME).

Esta instalación permite realizar los despachos de exportación directamente en nuestras dependencias, evitando desplazamientos adicionales de la mercancía a otros recintos aduaneros.



La combinación de estas infraestructuras aporta importantes ventajas operativas y ambientales, al reducir movimientos innecesarios de mercancías, minimizar manipulaciones, optimizar los tiempos de tránsito y generar ahorros en costes de transporte.

Todo ello contribuye a una mayor eficiencia logística y a la reducción de las emisiones asociadas al transporte, en línea con el compromiso de Calsina Carré con una logística más sostenible, eficiente e innovadora.

2.4.4. Software

En el Grupo Calsina Carré se desarrollan soluciones de software mediante, 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. Calsina Carré Services

Calsina Carré Services continúa consolidándose como un referente en la prestación de servicios para el transporte internacional por carretera.

Ubicado estratégicamente en Pont de Molins (Girona), junto al Corredor Mediterráneo y próximo a la frontera francesa, el centro ofrece soluciones integrales para conductores y empresas de transporte, combinando seguridad, confort y eficiencia operativa.

Durante 2025, la compañía ha seguido avanzando en su plan de crecimiento y mejora de infraestructuras, con inversiones destinadas a ampliar la capacidad de estacionamiento seguro, incorporar nuevos servicios y reforzar su compromiso con la sostenibilidad mediante medidas de eficiencia energética y generación de energía renovable.

El centro cuenta con una amplia oferta de servicios para conductores y vehículos, incluyendo zonas de descanso, duchas, lavandería, conectividad, mantenimiento y lavado de vehículos, así como servicios logísticos complementarios.



Asimismo, se ha consolidado como uno de los principales hubs de estacionamiento seguro para camiones del sur de Europa. Para más información, consulten la web:

www.calsinacarreservices.com

Certificaciones y reconocimientos

Como reconocimiento a los elevados estándares de seguridad, calidad y servicio, Calsina Carré Services mantiene la certificación **Gold de la Unión Europea para Áreas de Estacionamiento**

Seguras y Protegidas (SSTPA), una de las máximas distinciones europeas en este ámbito. Además, dispone de certificaciones internacionales en gestión de la calidad, medio ambiente,



seguridad y salud laboral y seguridad vial, reafirmando su compromiso con la mejora continua, la sostenibilidad y la excelencia operativa.

Gracias a estas iniciativas, Calsina Carré Services contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales del transporte, promover una movilidad más segura y eficiente y fortalecer la competitividad de la cadena logística europea.

2.5. Territorio Calsina Carré: Nuestra Red Internacional

Desde 1998, Calsina Carré ha desarrollado una amplia red internacional de plataformas logísticas con presencia en Europa y el norte de África, acercando sus servicios a clientes y mercados estratégicos. Esta red permite ofrecer soluciones integrales de transporte y logística adaptadas a las necesidades de cada sector y territorio.

A través de sus centros operativos, la compañía presta servicios de transporte de grupaje y carga completa, distribución, cross-docking, flujo tenso, logística integral, logística inversa y gestión aduanera, garantizando una cobertura eficiente y una elevada capacidad de respuesta en los principales corredores logísticos internacionales.

2.6. Sedes de Calsina Carré

Durante 2025, Calsina Carré ha continuado fortaleciendo su red internacional mediante la consolidación de infraestructuras estratégicas en la Península Ibérica y el norte de África, reforzando especialmente la conectividad entre Europa y Marruecos.

Entre los principales avances destaca la consolidación de la sede de **Oporto (Portugal)**, especializada en el apoyo logístico a los sectores textil y de automoción y en el fortalecimiento de los flujos de mercancías entre Portugal, España, Europa y Marruecos.

Asimismo, la compañía ha impulsado el desarrollo de nuevas capacidades logísticas en el entorno del Estrecho de Gibraltar, uno de los principales corredores de transporte entre Europa y África. En este contexto, la puesta en marcha del nuevo centro logístico de **Tánger Automotive City**, junto al puerto de Tánger Med, supone un importante avance en la capacidad operativa del grupo en Marruecos. La plataforma, con una superficie de 18.000 m² y capacidad para 30.000 europalets, incorpora tecnología avanzada de gestión de almacenes y refuerza la capacidad de servicio para clientes industriales y logísticos.



Imágenes del exterior y la inauguración del centro logístico de Tánger Automotive City. En la imagen: Aurora Díaz-Rato, Ramon Carré, Ahmed Bennis, Cristina Carré, Eugenia Marti y Diego Lazcano.

La integración de las operaciones entre Tánger Med y la Bahía de Algeciras contribuye a optimizar los flujos internacionales, mejorar la eficiencia de los procesos aduaneros y reforzar la conectividad entre ambas orillas del Mediterráneo.

Actualmente, Calsina Carré se sitúa entre los principales operadores logísticos con presencia propia en Marruecos, donde cuenta con una estructura integrada de transporte y logística, una flota dedicada y más de 200 profesionales, consolidando un mercado estratégico para el crecimiento internacional del grupo.

Por su parte, la ampliación del hub logístico de **Pont de Molins (Girona)** continúa avanzando como uno de los principales proyectos de desarrollo de la compañía. Esta expansión permitirá incrementar la capacidad operativa del centro y reforzar su papel como nodo logístico de referencia en el Corredor Mediterráneo, incorporando nuevas soluciones orientadas a la eficiencia operativa, la sostenibilidad y la mejora de los servicios al transporte internacional.

Estos avances reflejan el compromiso de Calsina Carré con el crecimiento sostenible, la internacionalización y la

creación de una red logística cada vez más conectada, eficiente y preparada para responder a las necesidades de sus clientes en los principales mercados europeos y norteafricanos.

NUESTRAS SEDES:

Para más información, consulten la web:

www.calsina-carre.com/localizaciones-sedes

PONT DE MOLINS 95.000 m² de instalaciones, con 8.400m² de almacén



Sede central del Grupo con una situación privilegiada a seis kilómetros de la frontera francesa y dentro del corredor del Mediterráneo.

VALLS 23.000 m² y 18.000 m² en almacenes logísticos:



P. de Molins, ES

☎ (+34) 972 529 211
✉ info@calsina-carre.com

Valls, ES

☎ (+34) 977 609 833
✉ valls@calsina-carre.com

Oporto, PT

✉ comercial.portugal@calsina-carre.com

Luxemburg, LUX

☎ (+352) 621 520 584
✉ venlo@calsina-carre.com

Tánger, MA

☎ (+212) 539 39 06 73
☎ (+212) 539 32 17 21
✉ info.ccm@calsina-carre.com

Barcelona, ES

☎ (+34) 685 669 848
✉ barcelona@calsina-carre.com

Algeciras, ES

☎ (+34) 657 982 110
✉ clopez@calsina-carre.com

Swalmen, NL

☎ (+31) 621 696 724
✉ venlo@calsina-carre.com

Pitesti & Arad, RO

☎ (+40) 248 606 001
✉ eloadm@calsina-carre.com

Túnez, TN

☎ (+216) 98 463 260
✉ tunisie@calsina-carre.com



Es la primera gran plataforma logística del Grupo. Situada en la población de Valls, està 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.

**BARCELONA (CIM Vallès):
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 actividades de **cross-docking** para nuestras plataformas de **Valls y Pont de Molins**.

BENELUX – Swalmen:



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

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



TUNEZ:



TANGER:
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.



2.7. Organigrama

DIRECCIÓN ESPAÑA



DIRECCIÓN FILIALES Y OTROS CENTROS



3. Estrategia y Política Empresarial

La política de Calsina Carré se fundamenta en un Sistema de Gestión Integrado que garantiza la excelencia operativa, la sostenibilidad, la seguridad y la orientación al cliente en todas las actividades de la compañía. Este sistema está certificado conforme a las normas internacionales **ISO 9001:2015** (Gestión de la Calidad), **ISO 14001:2015** (Gestión Ambiental), **ISO 45001:2018** (Seguridad y Salud en el Trabajo), **ISO 39001** (Seguridad Vial) y **GDP (Good Distribution Practices)** para la distribución de medicamentos y principios activos.

Estas certificaciones reflejan el compromiso de Calsina Carré con la mejora continua, el cumplimiento normativo, la protección del medio ambiente, la seguridad de las personas y la prestación de servicios de máxima calidad. Los requisitos de cada estándar se integran de manera coordinada en la gestión diaria de la organización mediante procedimientos específicos, formación continua, controles operativos, objetivos de mejora y auditorías periódicas que permiten evaluar y reforzar el desempeño del sistema.

La implicación de la Dirección, junto con la participación activa de todo el equipo humano, garantiza la eficacia y la evolución constante del Sistema de Gestión Integrado, consolidando una cultura empresarial basada en la responsabilidad, la excelencia y la sostenibilidad.

Asimismo, durante 2025, Calsina Carré ha continuado desarrollando su estrategia de comunicación corporativa a través de un plan de marketing alineado con los valores y objetivos de la organización. En el ámbito interno, las acciones se han orientado a fomentar la cohesión de los equipos, promover hábitos saludables, impulsar la igualdad de oportunidades, reforzar el bienestar de las personas trabajadoras y difundir los compromisos de sostenibilidad del Grupo.

En el ámbito externo, la comunicación se ha centrado en fortalecer la relación con clientes y grupos de interés, poniendo en valor el compromiso social y territorial de la compañía, el desarrollo de iniciativas de patrocinio y colaboración, así como las acciones comerciales orientadas a generar valor compartido y reforzar el posicionamiento de Calsina Carré como operador logístico responsable y sostenible.

La calidad constituye un valor transversal en toda la organización y un elemento clave para la mejora continua de los procesos, la generación de confianza y la fidelización de los clientes. Este compromiso se materializa en una gestión responsable que integra los aspectos económicos, sociales y ambientales en la toma de decisiones y en el desarrollo de la actividad empresarial.

A continuación, se presenta la Política del Sistema de Gestión Integrado aprobada por la Dirección, como muestra de su liderazgo y compromiso con la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud, la seguridad vial 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 y es por ello que su principal objetivo es ofrecer un servicio que dé satisfacción 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 en especial 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 de todos los niveles de la Empresa.

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

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

- Apostar por la consecución de los diferentes objetivos de

desarrollo sostenible que todos los agentes deben conseguir, por ello, asumimos también como marco común de trabajo en favor de la sostenibilidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- Promocionar soluciones de transporte y logística y servicios para los conductores/as ajustado 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.
- Un sistema de Sistema Integrado de Gestión (SIG) documentado y verificado regularmente para su adecuación y eficacia, basados 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 Automoción), OEA (Operador económico autorizado), EU PARKING (Parquin de Seguridad) y en los criterios de evaluación de CEFIC-SQAS (transporte de productos químicos) .
- El cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable teniendo en cuenta las normas y referenciales en los que se basa

nuestro sistema de gestión, así como el compromiso de satisfacer otros requisitos, adquiridos voluntariamente o de nuestros clientes.

- Se establecerán y revisarán periódicamente los objetivos y metas establecidas en cumplimiento de esta política, dentro del sistema de mejora continua de la organización.
- Se establece un enfoque a procesos para desarrollar, implementar y mejorar la eficacia del sistema de gestión de calidad, así como para la evaluación de riesgos y aumento de la satisfacción del cliente mediante de los requisitos de este, con el fin de alcanzar los resultados previstos.
- Controlar y reducir las incidencias y/o no conformidades en sus servicios, realizando el seguimiento de estas e implantando acciones como, por ejemplo, los procesos Lean Six Sigma de mejora continua.
- Se determinarán tanto las cuestiones externas e internas pertinentes para su propósito y su dirección estratégica, que afecta a la capacidad para lograr los resultados previstos del Sistema de Gestión, realizando un seguimiento y revisión de la información.
- Garantizar a nuestros clientes la seguridad e inocuidad de sus productos durante la etapa del transporte, manteniendo así las instalaciones y flota de vehículos en las condiciones de orden y limpieza que garanticen dicha inocuidad.
- Asumir el compromiso de respetar las condiciones de transporte para mantener el nivel de calidad e integridad de los productos alimentarios, farmacéuticos y cosméticos transportados.
- La prevención y minimización de los impactos medioambientales de nuestra actividad, así como de nuestros colaboradores, proveedores, transportistas y subcontratados, integrándolos en nuestra compañía como propia actividad y realizando un seguimiento de la correcta gestión de los mismos.
- Compromiso para la protección del Medio Ambiente y prevención de la contaminación, sobre todo con la disminución de las emisiones de efecto invernadero, reduciendo nuestra huella de carbono y apostando por el uso sostenible de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección a la biodiversidad y los ecosistemas.
- Implementar el conjunto de medidas y procedimientos necesarios en nuestra organización con la finalidad de proteger la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de la información, las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) y el diseño y

- desarrollo de aplicaciones informáticas.
- Realizar inversiones destinadas entre otros conceptos a la formación del personal, a la renovación de vehículos, a la mejora técnica de las instalaciones y a la dotación de medios complementarios, con el objeto de ser cada vez más eficaces, seguros, ecológicos y competitivos.
- Apostar por el uso de tecnologías y prácticas que conduzcan a la eficiencia energética, abogando por un uso responsable de los recursos naturales que favorezca a la reducción de los consumos tanto de energía como de materias primas y otros recursos naturales.
- Potenciar la imagen de la empresa mediante un plan de comunicación y estructura organizativa adecuada.
- La política de prevención de riesgos y el plan de prevención de nuestras compañías, tienen como objetivo, la mejora de las condiciones de trabajo y reducción de la siniestralidad mediante la información, formación, consulta y participación de todo el personal, teniendo en cuenta a nuestros colaboradores, administración, así como todas nuestras artes interesadas.
- Incrementar la productividad derivada de la mejora de los servicios.
- Proporcionar soluciones de transporte y logística eficientes, ajustadas a las necesidades de todas las partes interesadas, promoviendo la protección medioambiental y la responsabilidad social.
- Compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos en todos los ámbitos del SIG, potenciando la Seguridad y Salud de los trabajadores y colaboradores.
- Velar por la protección de las propiedades y las operaciones contra eventuales pérdidas por destrucción intencionada o robo.
- Prohibir el consumo de alcohol, drogas, estupefacientes o fármacos que afecten a la seguridad de los trabajadores durante la jornada laboral.
- Promover la Seguridad Vial tanto en el ámbito de la empresa como en el particular.
- Promover actuaciones para una conducción segura de vehículos por carretera basados en las directrices de "Conducta Sobre Seguridad" (BBS) de CEFIC-ECTA.
- Crear un entorno laboral donde se respete la dignidad, la libertad de orientación sexual y la igualdad de trato y de oportunidades de todos los trabajadores (Plan de Igualdad, Plan de LGTBIQ+). Evitando el acoso o cualquier tipo de discriminación por razón de raza o sexo, creencia religiosa, estado

- civil u orientación sexual que no se tolerarán en ninguna circunstancia.
- No se tolerarán ni aceptarán los trabajos forzados ni la presencia de niños trabajando.
- Se respetará el derecho de los trabajadores de asociarse libremente, pertenecer a sindicatos o comités de empresa, y participar en negociaciones colectivas. Se respetarán los requisitos legales sobre el entorno de trabajo, las horas de trabajo y el salario mínimo de los empleados.
- Se considerará soborno si ofreces o acepta algún regalo, préstamo, aportación, remuneración o cualquier cosa de valor a/o de otras persona o entidad, privada o pública, como incentivo que puede favorecer o influir en una acción que no hubiera tenido lugar sin el citado soborno. Ofrecer o aceptar un soborno de cualquier tipo no se consentirá bajo ninguna circunstancia.
- Una gratificación hace referencia a la práctica de pagar una pequeña cantidad de dinero a un cargo público para acelerar el proceso de una acción gubernamental rutinaria, como la emisión de una licencia o visado. Resta totalmente prohibido ofrecer, entregar o aceptar cualquier forma de gratificación o regalo o beneficio cuya intención sea influir en una decisión comercial.

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

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

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

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

LA DIRECCIÓN GENERAL



09 de Mayo 2025

CERTIFICACIONES / ACREDITACIONES

 ISO 9001 Certifica que contamos con un sistema efectivo que nos permite administrar y mejorar la calidad de nuestros servicios, así como la satisfacción del cliente	 ISO 14001 Certifica que somos una empresa responsable y comprometida con la protección del medio ambiente, reduciendo nuestro impacto y el de nuestras actividades	 ISO 45001 Certifica que disponemos de un certificado de seguridad y salud en el trabajo (SST) que nos permite proporcionar un lugar de trabajo mas seguro para todas las personas
 ISO 39001 Certifica que cumplimos con los requisitos para un sistema de gestión de seguridad vial que nos permite interactuar con el sistema vial reduciendo las muertes y heridas graves de los accidentes de tráfico	 GDP (GOOD DISTRIBUTION PRACTICE) Certifica que somos un operador logístico especializado en el transporte de medicamentos y principios activos, garantizando que se cumplen los más altos estándares de seguridad y calidad.	 SQAS Certifica que cumplimos con los requisitos de calidad, seguridad y protección del medio ambiente definidos por la industria química para sus proveedores de servicios logísticos

En 2025, la compañía realizó una nueva evaluación SQAS (*Safety & Quality Assessment for Sustainability*), obteniendo resultados muy satisfactorios y consolidando el compromiso de Calsina Carré con la seguridad, la calidad, la sostenibilidad y la excelencia operativa en el transporte y la logística para la industria química.

La evaluación, promovida por el CEFIC (*European Chemical Industry Council*), analiza aspectos clave relacionados con la gestión de la seguridad, la prevención de riesgos, la gestión ambiental, el mantenimiento de equipos, la

formación del personal, la gestión de subcontratistas y la eficiencia operativa.

Entre los principales puntos fuertes obtenidos en la evaluación destacan especialmente los resultados relacionados con:

- La gestión de operaciones y control operativo.
- La inspección y estado de las instalaciones.
- La preparación y respuesta ante emergencias.

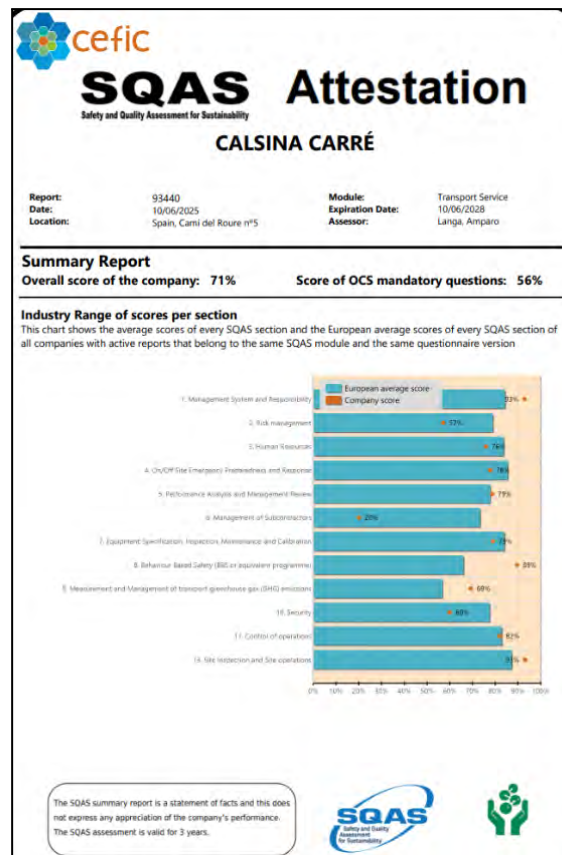
- La gestión de recursos humanos y formación.
- El mantenimiento y control de equipos.
- La gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEH).
- La seguridad y trazabilidad en las operaciones de transporte.

Estos resultados reflejan la madurez y solidez de los sistemas de gestión implantados en la compañía, así como el compromiso continuo con la mejora de los estándares de seguridad, sostenibilidad y calidad exigidos por el sector químico europeo.

Asimismo, la compañía continúa trabajando de forma activa en la implantación de acciones de mejora continua, reforzando la cultura preventiva, la eficiencia operativa y el desarrollo de soluciones logísticas seguras y sostenibles para sus clientes.

A nivel de cálculo y reporte de emisiones, Calsina Carré está adherida desde 2021 a los *Acords Voluntaris per a la Reducció d'Emissions de GEH* de la Generalitat de Catalunya, presentando anualmente el informe de la Huella de Carbono corporativa y definiendo acciones de reducción de emisiones.

Asimismo, formamos parte de la iniciativa europea Lean & Green, mediante la cual hemos desarrollado nuestro Plan de Descarbonización 2020-2025, alcanzando el objetivo de reducir un 20 % las emisiones de CO₂ respecto al año base 2020.



ACO₂RDS VOLUNTARIS
Compromís amb la reducció de CO₂

Generalitat de Catalunya

L'Oficina Catalana del Canvi Climàtic del Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica de la Generalitat de Catalunya,

ACREDITA:

Que l'organització Transportes Calsina y Carré, SL amb NIF B17019373

en la data de generació d'aquest document està adherida al Programa d'acords voluntaris per a la reducció d'emissions de GEH de la Generalitat de Catalunya des del 02/11/2021 en l'abast que es detalla a l'informe anual de l'organització.

(Codi d'adhesió: 2021-B17019373-00)

Per a més informació sobre l'abast de l'adhesió i per consultar l'estat de l'organització en el Programa podeu accedir a l'informe anual de l'organització al següent enllaç:
https://canvclimatic.gencat.cat/calambila/mitigacio/acords_voluntaris/Organitzacions-adherides-i-informes-anuals/organitzacions-programa-acords-voluntaris/index.html

Aquest certificat només té per objecte acreditar la participació de l'organització en el Programa d'acords voluntaris. Aquest certificat no dona dret automàticament a l'aplicació de les bonificacions establertes a les taxes ambientals.

Barcelona, 30/09/2025

Leo Bejarano Manjón
Cap de l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic

Generalitat de Catalunya

La compañía cuenta con las certificaciones GDP (*Good Distribution Practices*) para el transporte y distribución de medicamentos y principios activos farmacéuticos, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad, seguridad y trazabilidad exigidos por el sector farmacéutico.

El grupo dispone también de la certificación SQAS (*Safety & Quality Assessment for Sustainability*) desde 2013, como operador logístico especializado en servicios para la industria química. Esta acreditación, promovida por el CEFIC (*European Chemical Industry Council*), evalúa el cumplimiento de requisitos en materia de calidad, seguridad, protección ambiental y responsabilidad operativa definidos por el sector químico para sus proveedores logísticos.

Asimismo, la compañía realiza anualmente la evaluación de sostenibilidad EcoVadis, uno de los principales sistemas internacionales de valoración ESG. Esta evaluación analiza el desempeño de las organizaciones en ámbitos como medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones de 2024 y 2025 ponen de manifiesto el compromiso continuo de Calsina Carré con la sostenibilidad, la mejora continua de los procesos y la integración progresiva de criterios ESG en el conjunto de sus actividades y operaciones.



CALSINA CARRÉ SERVICES

Calsina Carré Services dispone de la certificación europea *EU Parking Standard* en categoría Gold, reconocimiento que acredita el cumplimiento de elevados estándares de calidad, seguridad y servicios para conductores y vehículos pesados en áreas de estacionamiento seguras. Esta certificación pone en valor aspectos clave como la seguridad de las instalaciones, el control de accesos, los servicios ofrecidos a los conductores y la protección de los vehículos y mercancías.



Asimismo, hemos recibido el certificado de excelencia ESPORG en seguridad de aparcamiento para flotas, reconocimiento otorgado por el jurado internacional de los *ESPOrg Excellence in Truck Parking Awards* por la calidad, seguridad y protección de nuestras instalaciones para conductores y vehículos pesados.



Estos reconocimientos reflejan nuestro compromiso con la seguridad vial, el bienestar de los conductores y la mejora continua de nuestras infraestructuras y servicios, consolidando a Calsina Carré Services como un espacio de referencia para el transporte profesional y la movilidad segura en Europa.

Además, la estación de servicio de Calsina Carré Services revalida durante 2025 la certificación *Seal of Quality* de SGS, que garantiza que el combustible suministrado cumple con los más elevados estándares de calidad y refuerza nuestro compromiso con la fiabilidad y la excelencia en el servicio ofrecido a clientes y colaboradores.

3.1. Ética e Integridad

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

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

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

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

En la 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 las trabajadoras.

Todas las personas han de tener las mismas oportunidades. La

**PROGRAMA SELLO
DE CALIDAD EN EESS**



discriminación o acoso de cualquier tipo por razón de raza o sexo, creencia religiosa, estado civil u orientación sexual no se tolerarán en ninguna circunstancia. No se tolerarán ni aceptarán los trabajos forzados ni el trabajo infantil.

Se deberá respetar el derecho de los trabajadores/as de asociarse libremente, pertenecer a sindicatos o comités de empresa, y participar en negociaciones colectivas. Deberán respetarse los requisitos legales sobre el entorno de trabajo, las horas de trabajo y el salario mínimo de las personas trabajadoras.

CÓDIGO ÉTICO 2024

Disponemos del Código Ético aprobado el pasado mes de julio por la Dirección General de la empresa donde se reconocen los principios y valores fundamentales del grupo basados en los siguientes valores:

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

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

Se pone énfasis en el compromiso con los derechos humanos y laborales, la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente. Cobra especial importancia todo lo relacionado con los trabajadores; la dignidad, respeto y justicia, el

derecho a la privacidad y confidencialidad, la no discriminación, la formación de las personas trabajadoras, la integración laboral, 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 incremente el papel de las aduanas en materia de seguridad de la cadena logística internacional.

El objetivo de garantizar la seguridad y protección de las fronteras exteriores de la Unión no sólo consiste en luchar

contra la amenaza terrorista, sino también colaborar en la lucha contra el crimen organizado y defender a los ciudadanos frente a otros peligros, como, por ejemplo, en el ámbito de la protección a los consumidores o el medio ambiente, sin que este incremento de controles aduaneros perjudique al comercio legítimo.

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

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

Contamos con el DAP, estamos habilitados como Depósito Aduanero desde 2020, área reconocida por la autoridad aduanera y sometida a su control para poder almacenar indefinidamente mercancías de fuera de la UE sin que haya ningún tipo de impuesto.

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

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

ADT

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

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 dispone de un Plan de Igualdad (2025-2029), pendiente de publicar, así como un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Entorno Laboral y un Protocolo para el Uso de un Lenguaje Inclusivo y No Sexista, que se revisan periódicamente en las reuniones periódicas del comité.

Estas iniciativas forman parte de una estrategia de tolerancia cero ante cualquier situación de discriminación y reflejan el compromiso de la compañía con la protección y el respeto de todas las personas que trabajan o se relacionan con la organización.



ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Con el objetivo de prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, Calsina Carré pone a disposición de las personas trabajadoras las siguientes medidas:

1. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas, a través de la figura de la Persona de Referencia.
2. Procedimiento de comunicación y apoyo, que permite presentar una queja y solicitar la intervención de la Persona de Referencia para abordar la situación.
3. Canal interno de resolución, mediante la presentación de una denuncia interna y la correspondiente investigación de los hechos.
4. Garantías del procedimiento, asegurando la confidencialidad, la protección de las personas implicadas y el cumplimiento de los plazos establecidos.

Este protocolo tiene como finalidad regular y gestionar las situaciones de acoso en el ámbito laboral mediante un procedimiento claro, garantista y eficaz. Asimismo, promueve la prevención a través de la formación, la sensibilización, la información y la corresponsabilidad de toda la organización. En caso de producirse una situación de acoso, el protocolo garantiza una respuesta ágil y adecuada, respetando en todo momento los derechos fundamentales de las personas y el marco legal vigente.

SOSTENIBILIDAD

Calsina Carré mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, impulsando iniciativas que contribuyen a minimizar el impacto ambiental de sus actividades y a promover una gestión responsable en toda la organización.

Evaluación y reconocimiento en sostenibilidad

La compañía ha obtenido la calificación Bronce de EcoVadis, situándose en el percentil 72 y entre el 62 % de las

CALSINA CARRÉ SL (GROUP)

Pont de Molins - España | Transporte de carga por carretera
Tamaño de la empresa: M | Alcance de la evaluación: Grupo



Ficha de evaluación

Fecha de publicación: 14 Mar 2025 Válida hasta: 14 Mar 2026



empresas mejor valoradas a nivel mundial en materia de sostenibilidad.

EcoVadis es una agencia independiente especializada en la evaluación del desempeño ambiental, social y ético de las organizaciones. Su metodología se basa en estándares internacionales como la Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) y la norma ISO 26000, permitiendo evaluar de forma objetiva el desempeño sostenible de las empresas.

Durante 2026 está prevista una nueva evaluación de EcoVadis con el objetivo de mejorar la puntuación obtenida y alcanzar la categoría Plata.

OPERATION CLEAN SWEEP® (OCS)



Como parte de su estrategia ambiental, Calsina Carré está adherida a Operation Clean Sweep® (OCS) Europe, una iniciativa internacional de la industria del plástico destinada a prevenir la pérdida de pellets y evitar su llegada al medio ambiente.

El programa OCS promueve la gestión responsable de la granza plástica mediante la aplicación de buenas

prácticas en todas las operaciones de manipulación, almacenamiento y transporte. Además, la compañía dispone de protocolos específicos de actuación ante incidentes o vertidos accidentales, con el objetivo de contener, recuperar y gestionar adecuadamente el material afectado.

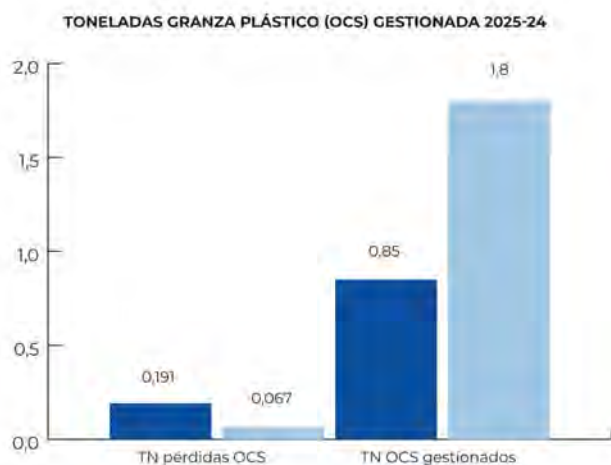
Anualmente se imparten formaciones dirigidas al personal de almacén y a los conductores para reforzar la prevención, contención y correcta gestión de posibles vertidos.

Asimismo, se continúa trabajando en la mejora continua del Plan OCS mediante:

- La mejora del sistema de seguimiento y gestión de incidencias relacionadas con pellets.
- La formación continua del personal sobre los procedimientos de gestión de granza plástica.
- La disponibilidad de kits de limpieza y contención en puntos estratégicos de las instalaciones para actuar de forma inmediata ante posibles vertidos.

Gracias a estas iniciativas, en 2025 se logró una reducción del 22 % en el KPI de seguimiento OCS (número de incidencias OCS sobre el total de incidencias) y una disminución del 65 % en la cantidad de granza perdida respecto a 2024. No obstante, debido al incremento de la actividad y del volumen de servicios prestados, aumentó la cantidad total de granza gestionada con incidencia durante el año.

Los resultados se muestran en el siguiente gráfico:



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:

- Siniestralidad laboral.
- Consumo elevado de combustible.
- Emisiones atmosféricas.
- Vertidos accidentales al medio ambiente.
- Incendios en entornos naturales.
- Condiciones laborales del personal de Calsina Carré.
- Impacto sobre el entorno y las comunidades vecinas.
- Riesgos relacionados con la seguridad física de las personas, instalaciones, vehículos y mercancías.
- Riesgos de ciberseguridad, incluyendo ataques informáticos, malware, ransomware o accesos indebidos a los sistemas corporativos.
- Pérdida, alteración o divulgación no autorizada de información confidencial, tanto propia como de clientes, proveedores y colaboradores.
- Interrupciones de los sistemas tecnológicos y de comunicación que puedan afectar a la continuidad de las operaciones.

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 implantado en el Grupo;

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

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

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

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

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

3.4. Indicadores 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:

- **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 y la vida saludable de nuestros trabajadores y trabajadoras. Actuaciones sobre salud en las instalaciones de la compañía con clases de yoga y precios especiales en gimnasios.
- **ODS 4: Educación de calidad:**
Disponemos de personal contratado en prácticas que posteriormente pasan a formar parte de la plantilla de Calsina Carré.
- **ODS 5: Igualdad de Género:**
Realización de reuniones periódicas sobre concienciación en perspectiva de género y charlas especializadas en centros educativos. Implantación del Plan de Igualdad.



- **ODS 6: Agua Limpia y Saneamiento:** Buscar soluciones innovadoras de distribución, gestión y eficiencia del agua. Decantadores de hidrocarburos en gasolinera y lavadero así como una estación depuradora de aguas residuales (EDAR) propia.
- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico:** Fomentamos la igualdad de oportunidades entre nuestra plantilla y colaboradores.
- **ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura:** Vehículos con tecnología avanzada que reducen el impacto al medio ambiente.
- **ODS 10: Reducción de las desigualdades:** Implicación en actuaciones que promuevan la igualdad y el respeto de los derechos humanos.
- **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles:** Colaboraciones con organismos gubernamentales con el uso de vehículos sostenibles.
- **ODS 12: Producción y consumo responsables:** Se valora el ciclo de vida en la adquisición de materias primas.
- **ODS 13: Acción por el clima:** Campañas de sensibilización a todos los trabajadores.
- **ODS 14: Vida Submarina:** Sistema de depuración de agua propio.
- **ODS 15: Vida de Ecosistemas Terrestres:** Uso de vehículos poco contaminantes.

- **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos:** Colaboraciones con distintas organizaciones a nivel nacional e internacional.

Estos objetivos se trabajan de forma transversal y responsable con la sociedad que nos rodea. En muchos de ellos se realizan acciones concretas, como en el ODS 5 mediante la implantación del Plan de Igualdad o en el ODS 13 con las acciones medioambientales emprendidas.

3.6. Mejora continua y enfoque hacia la sostenibilidad

Calsina Carré continúa impulsando iniciativas orientadas a la mejora continua, la optimización de procesos y el fortalecimiento de la colaboración entre departamentos. Durante los últimos años, estas iniciativas se han extendido progresivamente a diferentes áreas de la compañía, favoreciendo una mayor coordinación operativa y una gestión más eficiente de los recursos.

Para ello, se mantienen espacios periódicos de seguimiento y comunicación entre equipos, donde se analizan los principales indicadores de desempeño y se comparten incidencias, oportunidades de mejora y acciones correctivas. Estas reuniones permiten realizar un seguimiento continuo de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la calidad, la productividad y el orden y mantenimiento de las instalaciones.

La implicación de las personas trabajadoras, junto con la formación y el intercambio de conocimiento entre áreas, constituye un elemento clave



The ecological way

para consolidar una cultura de mejora continua orientada a la excelencia operativa y a la satisfacción de clientes y grupos de interés.

Durante los próximos años, la compañía continuará desarrollando programas de formación y nuevas iniciativas destinadas a reforzar la eficiencia de los procesos, la participación de los equipos y la mejora del desempeño global de la organización.

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 aplica en base a 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 su modelo de sostenibilidad, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y articulando los

mecanismos para medir y evaluar el desempeño ambiental desde la perspectiva del ciclo de vida.

4.2. 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



Nuestro departamento de flota realiza el seguimiento del consumo de gasoil de las tractoras y a modo resumen reflejamos los datos en la siguiente tabla:

CONSUMO GASOIL DE LA FLOTA

Consumos promedio por flota (l/100km)

FLOTAS	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Dif. l/100km (25-24)
C. Carré España	29,07	28,67	28,68	27,92	27,74	27,50	-0,24
European Logistics	28,09	29,15	29,18	28,53	28,6	28	-0,6
C. Carré Maghreb	32	31,94	31,33	30,91	30,18	30,49	-0,37

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.

A mano de nuestro colaborador Michelin España S.A. cabe destacar que el uso de neumáticos MICHELIN X LINE ENERGY, la gama más eficiente en cuanto a reducción del consumo de carburante, ha permitido el ahorro de 409 t CO₂ en 2025.



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

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

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 focalizamos nuestros esfuerzos en minimizar el impacto de este aumento del consumo de combustible.





USO DE BIOCOMBUSTIBLE (HVO)

El HVO (Hydrogenated Vegetable Oil) permite reducir hasta un 90% las emisiones de CO₂e por trayecto. Dado que la procedencia de este combustible es de origen vegetal y estos, durante la fotosíntesis, atrapan el CO₂ para convertir-lo en O₂, razón que justifica el importante ahorro en emisiones. Las principales ventajas del uso de este combustible alternativo que empezamos a usar a principios de 2024 son:

- Menor impacto ambiental sin afectar la eficiencia de los motores.
- Promoción de combustibles alternativos procedente de aceites reciclados en detrimento del consumo de gasoil.
- Ofrecer un servicio óptimo para aquellos clientes que quieren reducir las emisiones de sus trayectos, a quienes les emitimos un certificado específico de reducción.



Certificado de reducción de emisiones para clientes

En 2025 reportamos los siguientes datos a nivel de consumo de HVO:

- **Total Km realizados:** 1.094.942
- **Total litros HVO:** 269.611
- **Porcentaje de nº transportes más que en 2024:** 33%
- **Ahorro emisiones en t CO₂ e:** 656,7

4.3. Consumo de Energía

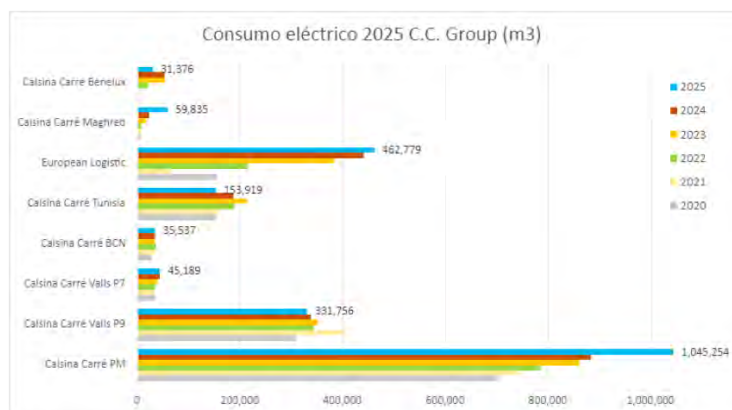
El Grupo Calsina Carré vela por la optimización en el uso de la energía en todas las fases de la prestación del servicio de transporte, contemplando la eficiencia energética desde varias perspectivas;

- 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 de sus procesos reduciendo progresivamente los impactos medioambientales.

El **consumo eléctrico** es un indicador importante que la organización mide y controla, y cuyos resultados de 2025, para cada uno de los centros del grupo, se detalla a continuación.

	2023	2024	2025	Dif. 25-24 (kwh)	%
Calsina Carré PM	860.689	885.146	1.045.254	160.108	18,09%
Calsina Carré Valls P9	352.542	337.722	331.756	-5.966	-1,77%
Calsina Carré Valls P7	39.927	45.406	45.189	-217	-0,48%
Calsina Carré BCN	35.035	34.424	35.537	1.113	3,23%
Calsina Carré Túnez	214.879	188.717	153.919	-34.798	-18,44%
European Logistics	385.192	440.696	462.779	22.083	5,01%
Calsina Carré Maghreb	17.907	23.078	59.835	36.757	159,27%
Calsina Carré Benelux	51.312	54.312	31.376	-22.935,85	-42,23%
Total Grupo	1.960.483	2.009.501	2.165.645	156.144	7,77%



El consumo eléctrico del grupo Calsina Carré en 2025 ha aumentado un 14,3% respecto 2024, debido al aumento general de la actividad y de las personas trabajadoras trabajadoras especialmente en Pont de Molins y Tanger.

No obstante, la instalación de placas solares (con especial importancia en Túnez y Pont de Molins) ha contribuido a una reducción significativa de las emisiones de alcance 2.

En el centro logístico de Calsina Carré en Túnez, el consumo de energía eléctrica se redujo un 18,4% en 2025 respecto al ejercicio anterior. Esta mejora responde principalmente a la entrada en funcionamiento de una planta fotovoltaica a mediados de 2025, cuyos beneficios comenzaron a reflejarse durante el segundo semestre del ejercicio. El centro tiene previsto continuar avanzando en esta línea mediante un Plan de Eficiencia Energética orientado a optimizar el consumo eléctrico y consolidar la reducción de emisiones asociadas a su actividad.

El aumento de consumo del 25% en Pont de Molins se debe principalmente al crecimiento de la actividad general de Calsina Carré Services y al uso y funcionamiento de cargadores eléctricos para camiones eléctricos.

Cabe recordar el papel fundamental en la contratación de la energía en las sedes de Pont de Molins, CIM Vallès y Valls, la cual es de origen 100% renovable. Y además la ampliación de la instalación fotovoltaica que se ha consolidado en 2025 en Pont de Molins. A continuación, analizamos estos dos puntos con más detalle.

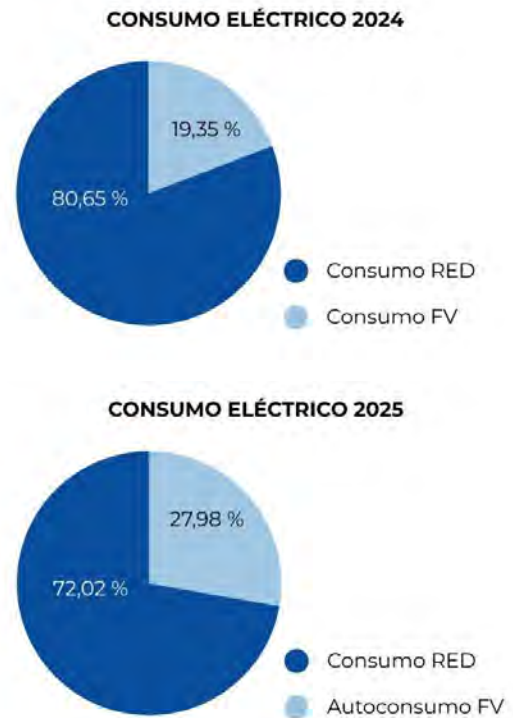
INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA EN PONT DE MOLINS

En 2025 se realizó una ampliación de la segunda instalación fotovoltaica, consiguiendo un total de 582 paneles solares y una potencia nominal de 240 Kwp.

Como resultado de esta mejora energética, la energía de autoconsumo proporcionada por las instalaciones FV de Pont de Molins ha sido de 284.260

Kw en 2025 (44,6% más que en 2024). Esta energía autoproducida permitió el ahorro de 68,5 t CO₂e en 2025 y representa el 28% del total de energía consumida en 2025.

Comparativa autoconsumo de PM 2025 vs 2024 (%):



Año control	Consumo Red	Autoconsumo (FV)
2021	100%	0%
2022	82,34%	17,66%
2023	77,82%	22,18%
2024	80,65%	19,35%
2025	72,02%	27,98%
Dif 25-24	-10,71%	44,64%

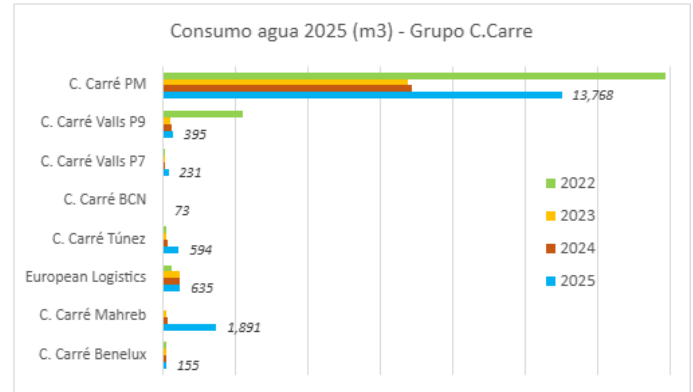
En la tabla anterior se representa el crecimiento de la energía de autoconsumo, procedente de la instalación fotovoltaica en Pont de Molins.

Desde diciembre de 2023, la organización ha apostado por la contratación de energía verde 100% procedente de fuentes renovables con garantía de origen 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, a favor del 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). La reducción de emisiones en 2025 ha sido de 393,6 t CO₂e.

4.4. Consumo del Agua

m ³ consumo /centro	2023	2024	2025	Dif. m ³ (25-24)	% Dif.
Calsina Carré PM	8.472	8.595	13.768	5.173	60,1%
Calsina Carré Valls P9	321	338	395	57	16,8%
Calsina Carré Valls P7	113	126	231	105	83,3%
Calsina Carré BCN	66	67	73	6	8,9%
Calsina Carré Túnez	177	199	594	395	198,4%
European Logistics	609	602	635	33	5,4%
Calsina Carré Maghreb	175	218	1891	1.673	767,4%
Calsina Carré Benelux	163	163	155	-8	-4,9%
Total grupo	10.096	10.308	17.742	7.434	141,9%

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



A modo resumen, a nivel de grupo, se ha incrementado notablemente el consumo de agua, especialmente en los centros que registran un mayor crecimiento de la actividad interanual, Pont de Molins y Tanger (Maghreb).

El incremento del 60% del consumo de Pont de Molins en 2025 en comparación a 2024, se justifica, por un lado, por un aumento del 11,65% de los lavados de camiones (240 más que en 2024), por el incremento del negocio de Services (servicio de duchas, lavandería, comedor) y por el crecimiento significativo de la plantilla (45 contrataciones netas en 2025) así como la puesta en marcha del cuarto turno en taller.

No obstante, seguimos realizando esfuerzos de reducción, realizando campañas de formación a la plantilla, y realizando seguimiento de consumos y facturación mensual. Seguimos contando con el sistema de recuperación del agua de lavado (camiones) que permite el ahorro anual del 60-75% del total de consumo de la instalación.

Por otro lado, los incrementos de consumo registrados en Valls P7 (83%) y Valls P9 (16,8%) son producidos por dos fugas en cisternas de sanitarios viejos que fueron sustituidos.

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, en disposición con lo requerido, Calsina cuenta con Planes de Prevención de Legionela (PPCL) para cada centro logístico.

Contamos con la colaboración y asesoría de la empresa externa para la desinfección, limpieza y muestreos periódicos en nuestras instalaciones de Pont de Molins, Valls i CIM Vallès. En 2025 disponemos de 3 personas formadas con el curso reglamentario de 25h en este ámbito. El departamento de Mantenimiento, bajo la supervisión del de Medio Ambiente, realiza las tareas de mantenimiento preventivo-correctivos y registros semanales de datos clave (pH, Cloro y Tª) para el control de la legionela.

De forma quincenal, se realizan reuniones de seguimiento y coordinación de este aspecto entre ambos departamentos.

4.5. Consumo de Gas Natural

El consumo de gas natural en 2025 en los centros de Rumania y Benelux, se mantiene con variaciones mínimas respecto a los de 2024.

Metros cúbicos consumidos /centro	2023	2024	2025	Dif. (kwh)	%
European Logistics	340,11	224,66	250,38	25,72	11,45%
C.Carré Benelux	2,15	2,15	2,13	-0,02	-0,93%
Total consumido	342,26	226,81	252,51	25,70	11,33%

4.6. Emisiones Atmosféricas y Cambio Climático

En la siguiente tabla se detallan las emisiones del grupo de Calsina Carré correspondientes al alcance 2 (obtención de energía) y parte del alcance 3 (cadena de suministro y otros servicios).

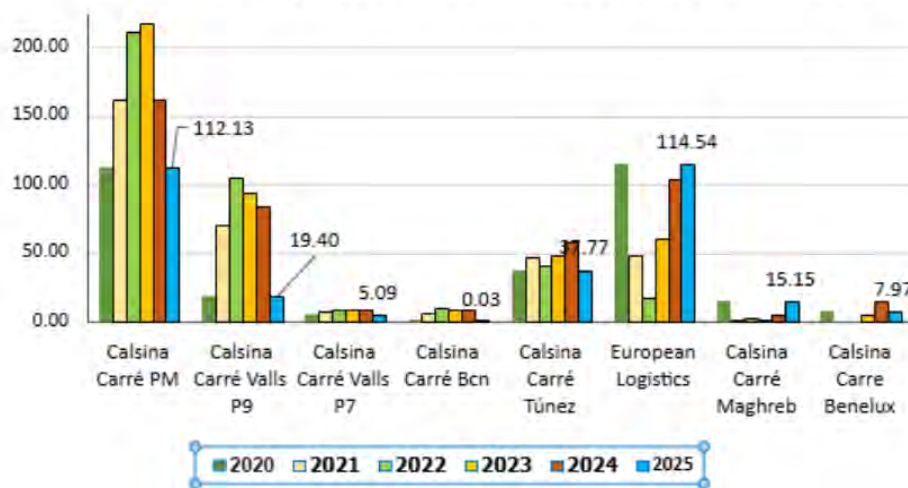


Grupo Calsina Carré (Tn CO ₂ e)	Emisiones atmosféricas (Alcance 2 y 3)							DIF. 25-24 Tn CO ₂ e	%
	2020	2021	2022	2023	2024	2025			
Calsina Carré PM	161,57	211,95	217,0	161,43	55,70	112,13	56,43	101,32%	
Calsina Carré Valls P9	71,10	104,71	94,53	84,92	31,55	19,40	-12,15	-38,51%	
Calsina Carré Valls P7	8,01	8,83	9,01	9,62	7,05	5,09	-1,96	-27,82%	
Calsina Carré CIM	6,72	9,79	9,18	8,44	0,05	0,03	-0,02	-40,20%	
Calsina Carré Túnez	47,84	40,81	48,90	58,02	46,60	37,77	-8,82	-18,94%	
European Logistics	48,46	17,75	60,64	104,0	96,01	114,54	18,52	19,29%	
Calsina Carré Maghreb	2,02	2,37	2,00	4,83	5,62	15,15	9,53	169,46%	
Benelux	-	-	5,49	14,66	13,16	7,97	-5,19	-39,43%	
Total Grupo	345,76	396,21	446,74	445,97	255,73	312,07	56,34	22,00%	

Las **emisiones indirectas** de 2025 a nivel de grupo han aumentado en un 22% en valores absolutos con respecto a las de 2024. Si tenemos en cuenta el crecimiento de la actividad, considerando la variación del indicador estratégico de *tn emisiones/tn transportadas*, el incremento de emisiones resultantes en 2025 versus el año 2024 es solo del 4%.

Por otro lado, y con un mayor impacto en el global de emisiones por la naturaleza del negocio de Calsina Carré, se detallan las emisiones correspondientes a los transportes de mercancías por agrupación de flotas.

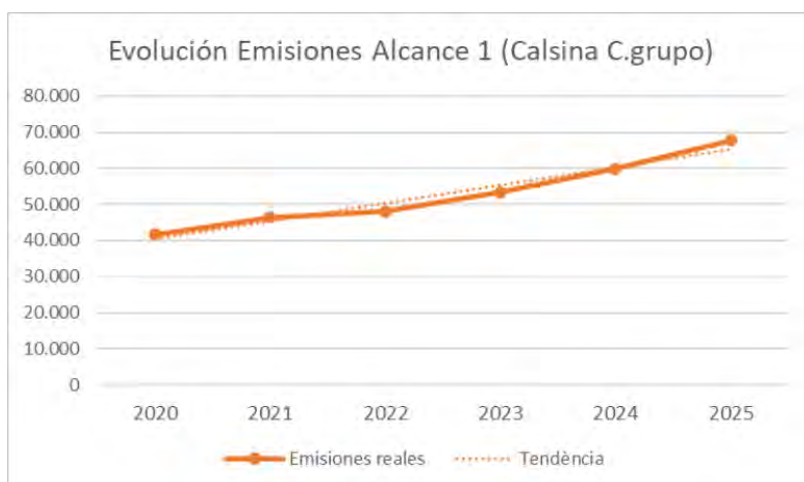
Emisiones Grupo 2025-2020 (Tn CO₂e) - Alcances 2 y 3



En la siguiente tabla se muestran las emisiones directas del grupo Calsina Carre correspondientes a los transportes de mercancías y conocidas como el alcance 1.

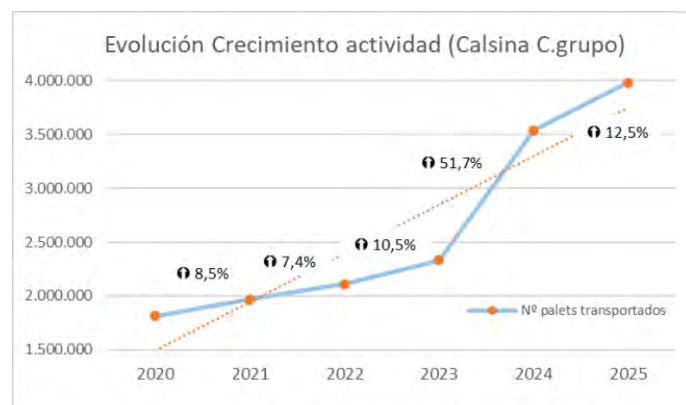
Grupo C.Carré (Tn CO ₂ e)	Emisiones directas (Alcance 1)					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Calsina Carré PM, Valls, CIM	3.460,3	3.645,6	3.764,3	4.761,0	5.403,8	7.762,5
Calsina C. Túnez	-	-	-	-	30,6	32,2
European Logistics	8.760,9	10.500,3	11.849,6	11.272,7	13.998,1	24.593,8
Calsina C. Maghreb	7.593,6	8.141,27	8.700,8	14.649	17.506	12.380,5
Arrastres / Agencias	20.738,7	23.014,8	21.383,6	19.637,1	19.637,7	23.648,8
Intermodal	1.135,3	1.074,4	2.397,5	3.047,6	3.308,8	3.686,9
TOTAL emisiones	41.688,9	46.376,2	48.095,9	53.368,1	59.885,2	72.104,7

A continuación, en los siguientes gráficos se representa la evolución de las emisiones del grupo Calsina Carré:



Las emisiones directas de 2025 a nivel de grupo han aumentado en un 13 % en comparación con el año anterior. Su crecimiento promedio des de 2020 fue del 10,2%.

Por otro lado, representamos el crecimiento de la actividad del grupo Calsina con su línea de tendencia (también en naranja) que se representa a modo siguiente:



En los gráficos anteriores vemos que, aunque el crecimiento de la actividad promedio en estos 5 años ha sido del 18,12%, las emisiones han ido creciendo a un ritmo inferior (10,2%), por las acciones de sostenibilidad aplicadas.

REDUCCIÓN DE EMISIONES DEL TRANSPORTE MULTIMODAL

Resumen del ahorro de emisiones obtenido por transportes de intermodal 2025 (en Tn CO₂e)

Operador Multimodal	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lorry Rail - VIIA	2.243,04	4.654,14	7.119,50	6.117,24	8.692,16	11.360
CargoBeamer	-	27,51	370	384	137	143,20
Novatrans	-	1.900	4.117	2.777,23	3.213,54	4.354
EuroTunnel	16,4	4,3	5	2,8	5	3,7
Be-Ro (Curtici)	-	-	-	-	-	1.113,64
Total (tn CO₂e)	2.259,45	6.585,96	11.611,50	9.281,27	12.047,70	16.974,56

A nivel de emisiones, el ahorro de multimodal en 2025 incrementó en un 40% comparando con el de 2024, debido al aumento del nombre de transportes por tren y también gracias a la apertura de la nueva línea intermodal entre Bélgica y Rumania.

El incremento del número de trayectos multimodal realizados en 2025 fue del 11,5% (12.007) comparado con el mismo periodo del año anterior.

En 2025 se han realizado un total de 12.107 viajes en transporte intermodal, hecho que se traduce en una **reducción de emisiones de más de 16.974,5 toneladas de emisiones de CO₂ equivalentes¹**.

Cada año, de la mano de nuestros proveedores de intermodal, recibimos las certificaciones de reducción de emisiones, cuyo detalle se muestra en la siguiente tabla:

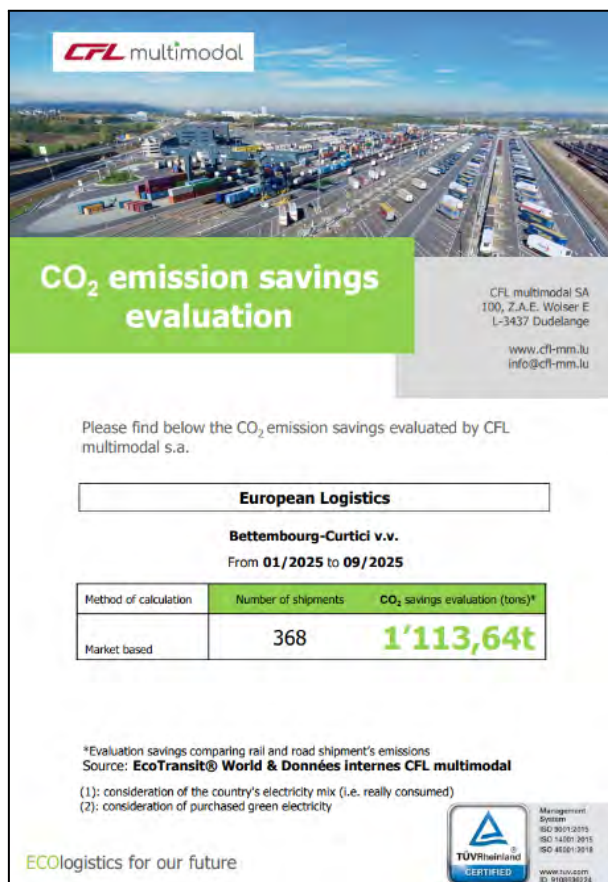
PROVEEDOR FERROVIARIO	tn CO ₂ e 2025
Lorry Rail - VIIA	11.360
CargoBeamer	143,2
Novatrans	4.354
EuroTunnel	3,7
CFL (BE-RO)	1.113,64

Los servicios de intermodal de 2025 han aumentado un 11,5 % respecto a 2024. Seguimos apostando por esta modalidad de transporte más sostenible, que contribuye de forma significativa a la reducción de nuestra huella de carbono y al desarrollo de una logística internacional más eficiente y responsable. Cada kilómetro recorrido por ferrocarril representa un paso más hacia *The Ecological Way*.

Asimismo, las conexiones entre España y Marruecos continúan consolidándose como un eje estratégico para nuestra actividad internacional. Tras alcanzar en 2024 un total de 21.840 travesías entre ambas orillas del Estrecho, durante 2025 hemos continuado reforzando nuestra presencia operativa y capacidad logística en el norte de África, fortaleciendo las conexiones entre Europa y Marruecos y consolidando nuestra posición como operador logístico de referencia en la región.

Los servicios de intermodal de 2025 han aumentado en un 11,5 % en comparación a los de 2024. A continuación, los certificados de reducción de emisiones de nuestros principales proveedores de servicios ferroviarios.

CERTIFICADOS 2025:



4.7. Generación de Residuos

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

Año	No peligrosos (Tn)	Peligrosos (Tn)	Total residuos (Tn)
2020	111,29	19,27	130,56
2021	148,04	34,24	182,28
2022	290,32	43,09	253,22
2023	303,92	56,39	360,31
2024	305,38	41,5	346,88
2025	321,27	61,34	382,61

A continuación, la siguiente tabla sintetiza la evolución de los residuos producidos en la sede de Pont de Molins, también en toneladas:

Cantidad (tn) según tipo residuos	2021	2022	2023	2024	2025
No Peligrosos	135,13	154,25	194,66	164,850	201,742
Peligrosos	34,52	43,90	56,39	41,501	61,337
Total residuos (Tn)	169,65	198,15	251,05	206,35	263,08

A nivel de Calsina Carré grupo, el incremento de residuos producidos en 2025 fue del 10,3 % en comparación con 2024.

Entrando en detalle, cabe destacar el incremento de los residuos peligrosos justificado por el incremento de la actividad del taller con la implementación del cuarto turno operativo a mediados de 2025. Cabe mencionar que 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) ha contribuido en este crecimiento.

En cuanto a los residuos banales en Pont de Molins, hemos tenido un descenso de la proporción de estos con respecto al total de residuos, del 19,3% vs el ratio de 2024. Los residuos banales también se reducen a nivel de grupo cerca del 15%.

En Valls P9 des de 2025 se ha empezado a separar y valorizar el cartón mediante prensa, hecho que ha incrementado su volumen, que antes en parte se gestionaba como banal.

4.8. Protección del Entorno

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

- El fomento de la protección, conservación y el uso sostenible del capital natural.
- La prevención del impacto.
- La involucración con las partes interesadas, considerando sus necesidades y expectativas en materia de biodiversidad.
- El compromiso para formar, sensibilizar y comunicar interna y externamente sobre la relevancia de la biodiversidad.
- Adhesión al programa Operational *Clean Sweep* (OCS) desde 2020, iniciativa para prevenir, actuar y gestionar la pérdida de pellets plásticos en el medio ambiente.

Se dispone para la protección a la biodiversidad de una póliza de Responsabilidad medioambiental contratada con AIG desde 2016 y que tiene una cobertura por daños de hasta 2.000.000 €.

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

CALIDAD DEL AIRE

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

CALIDAD DEL AGUA

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

Con este sistema se consigue una separación de los hidrocarburos de manera que los parámetros determinantes de la calidad del agua

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

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

CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

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

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

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

Los grupos de interés identificados son:

- 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 cuales 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 2025 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. Así mismo, 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 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 sostenibilidad de las empresas, 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 o 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.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD Basada en ESRS 2025			
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	3,90	4,30	4,10
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	4,50	5,00	4,75
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	4,50	5,00	4,75
ESRS G1 Conducta empresarial	4,50	5,00	4,75

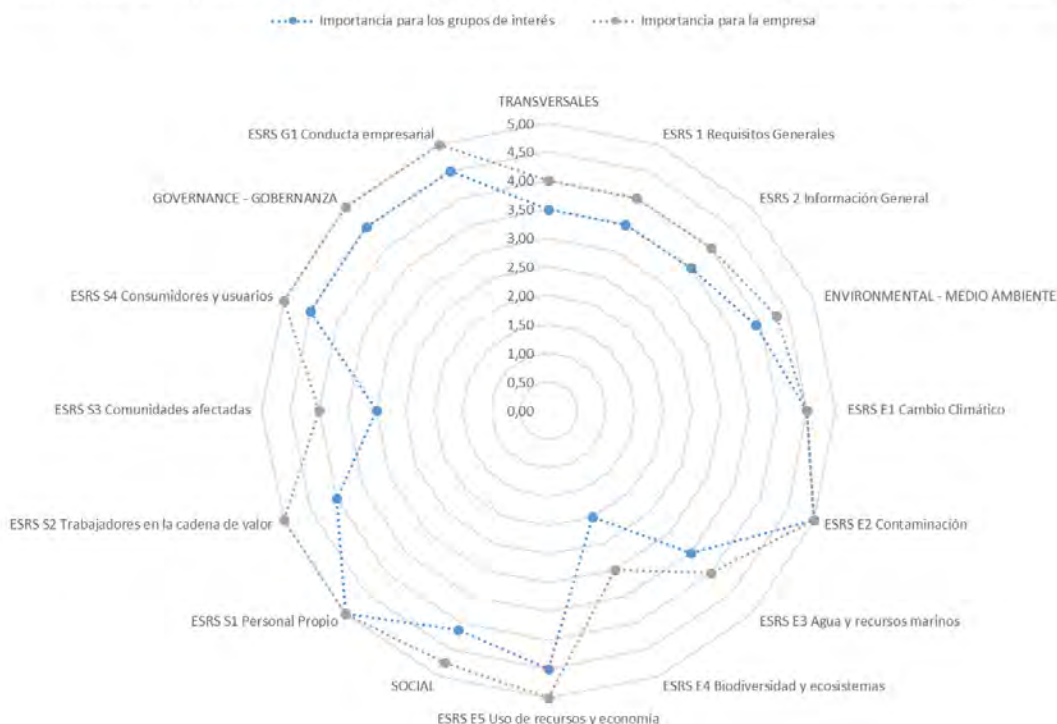
Grupos de interés :

Accionistas, Trabajadores, Clientes,
Proveedores (incluyendo empresa de transporte
y autónomos), Competencia,
Administraciones públicas, Entidades del sector,
Entidades sin ánimo de lucro

Doble materialidad :

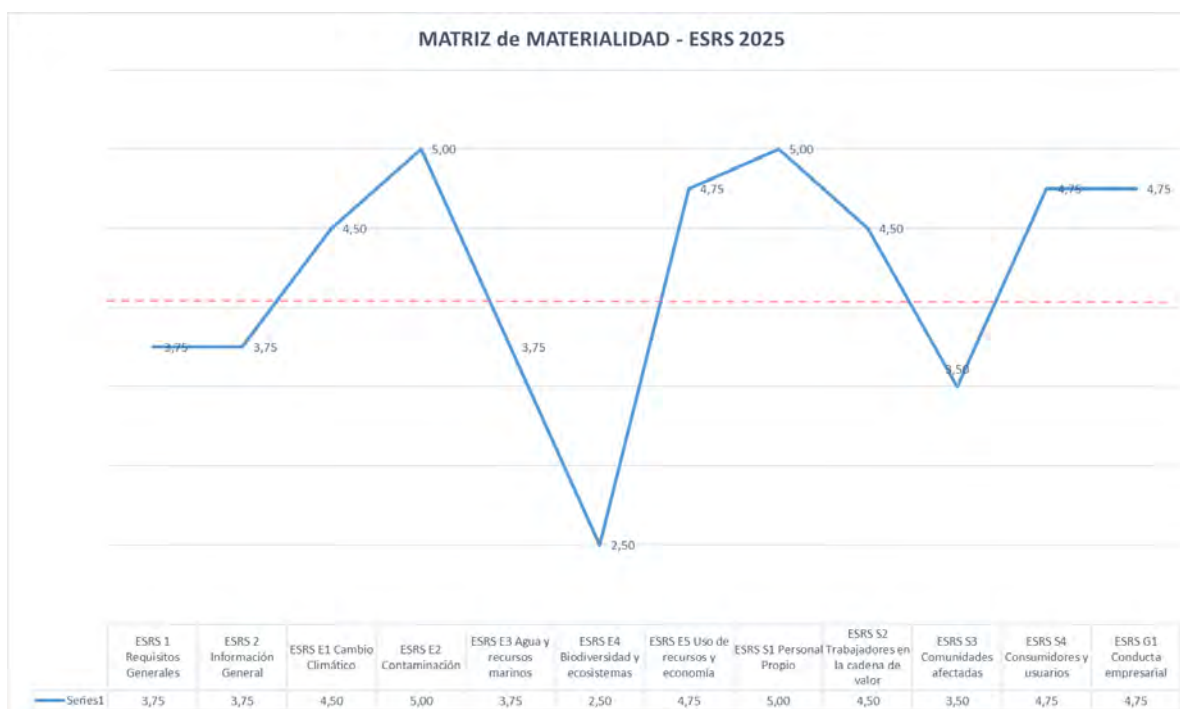
El enfoque de doble materialidad requiere que las empresas informen no sólo sobre como los asuntos de sostenibilidad afectan a su rendimiento financiero (materialidad financiera), si no, también, sobre el impacto de sus operaciones en la sociedad y el medio ambiente (materialidad de impacto). Esto promueve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

MATRIZ DE MATERIALIDAD ESRS 2025 - GRUPOS DE INTERÉS Y EMPRESA



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.

Se ha trabajado con los grupos de interés y la dirección para dar una importancia del 1 al 5 a cada criterio ESRS, y se ha calculado el promedio de los valores otorgados por la empresa y por los grupos de interés en global.



El resultado es la matriz de materialidad presentada, donde se ha determinado que se realizarán acciones para los ESRS que estén por encima de puntuación 4 (determinados por encima de la línea discontinua marcada en el gráfico), ya que son estos los considerados como prioritarios.

6. Enfoque Social: Gestión de Recursos Humanos (ESRS S1 - S2)

6.1. Empleo

La plantilla en total gestionada por la compañía ha sido de 1199 personas en 2025 en todo el Grupo (124 personas más que el año anterior). A nivel de gestión y organización del personal, éste se divide en distintas sociedades:

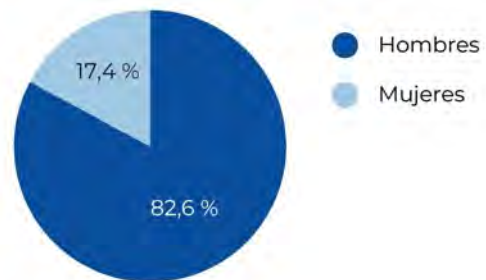
- Transporte Terrestre
- Servicios de Logística (externalización)
- Software Especializado

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 2025 el personal estuvo formado por la siguiente distribución del sexo con una predominante presencia de hombres (con una disminución de la presencia de mujeres del 3% respecto a 2024, que fue del 20%):

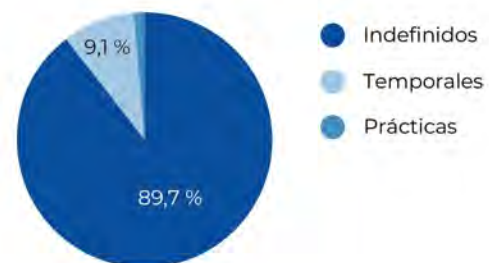
TOTAL PLANTILLA POR SEXO



DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO

A nivel contractual existe a nivel de Grupo en 2025 un claro dominio de los contratos indefinidos apostando por la estabilidad y planificación de personal a largo plazo. Sólo existen 15 contratos activos de prácticas, que han aumentado respecto a 2024, que fueron 5, por lo que también la empresa está apostando por la formación dentro de sus filas. Respecto a 2024 el % de contratos temporales se ha reducido del 2% al 1% del total, por lo que vemos una tendencia a estabilizar la plantilla, aunque siguen existiendo contratos temporales debido a picos de trabajo en momentos puntuales, principalmente:

TIPO DE CONTRATO



DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL ENTRE FILIALES

España sigue concentrando el mayor número de personas trabajadoras, contando con un 53,88% de la plantilla (646 personas, 66 más que en 2024 pero con un % del total similar). Le sigue Rumanía, con un 21,93% de la plantilla (263 personas, 28 menos que en 2024) y el Norte de África, con un 20,52% de la plantilla (246 personas, que ha crecido de forma significativa contando 60 personas que en 2024, además de las 25 personas de Túnez, que el año pasado se trabajó contándolo con Norte de África y este año se trabaja de forma independiente, representando un 2,09% del total de la plantilla). El resto de las filiales representan cada una menos del 1% de la plantilla (Francia 8 personas, Portugal 3 personas, Holanda 6 personas y Luxemburgo 2 personas).

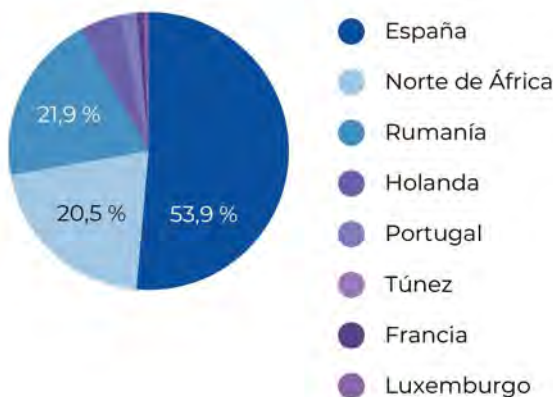
A continuación, se procede a analizar con más detalles los datos de todo el personal del grupo en referencia al 2025 agrupados por las distintas filiales localizadas en España, Rumania, Norte de África, Túnez (que se analiza por primera vez de forma independiente al Norte de África), Francia, Holanda, Portugal y Luxemburgo.

6.1.2. Distribución de la plantilla filial España

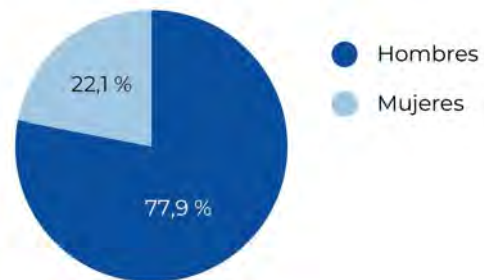
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

La plantilla de España en 2025 está formada por 646 personas de las cuales 143 son mujeres (22%) y 503 son hombres (78%). La plantilla ha crecido más de un 10% respecto al año 2024, aumentado en personas contratadas de sexo masculino (las mujeres prácticamente se mantienen respecto al año anterior).

PLANTILLA POR SEDES



ESPAÑA: PLANTILLA POR SEXO

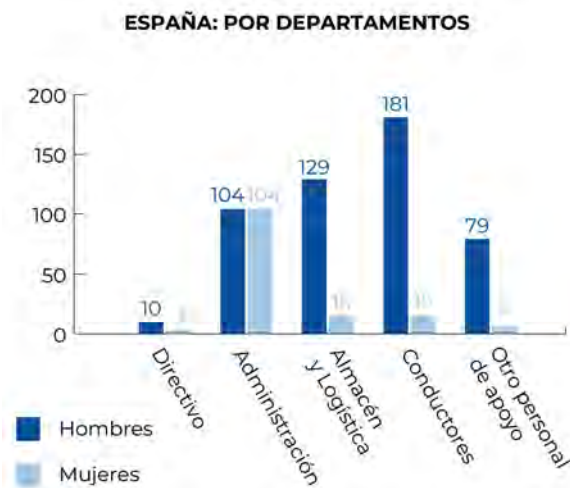


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Tal como podemos observar en el gráfico, el departamento con mayor número de personas es el de Administración, que representa el 33% de la plantilla total, y siendo, además, el departamento más paritario, con 104 hombres y 104 mujeres.

El departamento que más ha crecido en el último año ha sido Conducción, pasando de un total de 134 personas en 2024 a 196 en 2025. En Conducción observamos que se encuentra el 30% de la plantilla, pero aquí sí hay una gran diferencia entre hombres (181) y mujeres (15), siendo una profesión tradicionalmente masculinizada. Aún así, el número de mujeres ha subido de forma muy significativa, de 2 mujeres conductoras en 2024 a 15 en 2025. En el resto de los departamentos la presencia masculina también es más pronunciada:

- Almacén y logística: 22,3% de la plantilla (129 hombres y 15 mujeres)
- Otro personal de apoyo: 13,2% de la plantilla (79 hombres y 6 mujeres)
- Dirección: 2,01% de la plantilla (10 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 55,1% de la plantilla total, y del total de la plantilla un 11,6% son mujeres de esta edad). En el resto de los grupos existe una menor presencia, tanto de hombres como de mujeres: Menores de 30 años, 21% en total, y Mayores de 50 años una representación del 23,8 % en total. La franja y sexo que más ha aumentado respecto al año pasado es hombre de entre 30 y 50 años, que se corresponde en gran parte con las contrataciones de Conductores.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

En esta filial aparecen 10 contratos de jornada parcial: 5 de ellos corresponden a hombres y 5 a mujeres. El resto de los contratos son de jornada completa, representando un 98,5% del total de las contrataciones, números muy similares a los del año anterior.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El 97,8% de los contratos son Indefinidos en España, y encontramos sólo 5 contratos temporales (4 hombres y 1 mujer), que responden a situaciones muy puntuales. En cuanto a contratación de prácticas, se ha recuperado en 2025 y se han contratado a 7 hombres y 2 mujeres, apostando por la formación interna en la empresa.



6.1.3. Distribución de la plantilla filial Norte de África

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

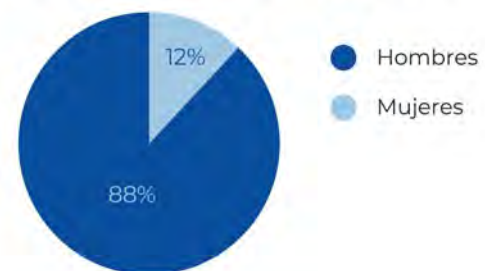
En el Norte de África, la empresa dispone de dos filiales, situadas en

Marruecos y Túnez. En años anteriores se ha hecho un análisis de las dos filiales juntas, pero a partir de 2025 se separan cada una para poder analizarlas de forma separada.

La nomenclatura Norte de África corresponde a Marruecos.

La filial marroquí cuenta con un total de 246 personas (58 más que el año anterior en total), de las cuales 217 son hombres y 29 mujeres, habiendo aumentado casi todo su personal en el sexo masculino. La presencia de mujeres se mantiene similar a la de años anteriores en esta ubicación, aunque al aumentar el número de hombres contratados, porcentualmente las mujeres pasan de representar el 15% de la plantilla en 2024 al 12% en 2025.

NORTE DE ÁFRICA: PLANTILLA POR SEXOS

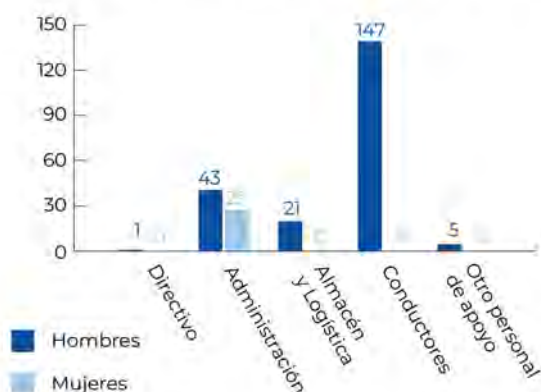


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

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 59,7% del total de la plantilla (aumentado en 34 hombres las contrataciones de este puesto respecto a 2024), y siendo un puesto de trabajo ocupado de forma exclusiva por hombres.

Los departamentos de Administración y Almacén y logística también han crecido en cuanto a personal en años anteriores. Solo hay mujeres en Administración: 29 mujeres y 43 hombres. La presencia de mujeres en esta filial se mantiene respecto al año anterior.

NORTE DE ÁFRICA: POR DEPARTAMENTOS



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 (61,4% del total de la plantilla), teniendo las otras dos franjas de edad, de mayores de 50 un total de 25 hombres y 5 mujeres, y Menores de 30 un total de 47 hombres y 22 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 esta filial tiene una relación contractual Indefinida en un 51,6%, habiendo 100 hombres y 27 mujeres con contrato indefinido. Llama la atención que en 2024 la contratación indefinida representaba un 80,3% de la total, por lo que vemos que la filiar ha cambiado su política de contratación hacia los contratos temporales, por estacionalidad probablemente. Los contratos temporales que en 2024 representaban un 19,7% del total de las contrataciones, han aumentado hasta el 45,5% total de las contrataciones, siendo exclusivamente para hombres. Como novedad, observamos que se incorporan contratos de prácticas con 5 hombres y 2 mujeres en esta situación.

NORTE DE ÁFRICA: POR TIPO DE CONTRATO



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

El 98,8% de las personas que trabajan en la filial del Norte de África lo hacen a jornada completa, con solo 3 contrataciones de hombres a jornada parcial. Anteriormente, la totalidad de la plantilla trabajaba en modalidad de jornada completa.

NORTE DE ÁFRICA: POR TIPO DE JORNADA

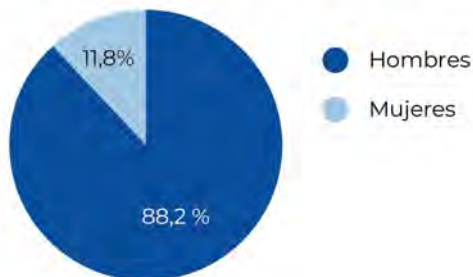


6.1.4. Distribución de la plantilla filial Rumanía

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En Rumanía, la empresa tiene contratada a un total de 263 personas, con un decrecimiento de 28 personas respecto al año anterior. Del total, un 12% son mujeres frente al 88% de hombres, siendo el porcentaje muy similar al del año anterior.

RUMANÍA: PLANTILLA POR SEXOS

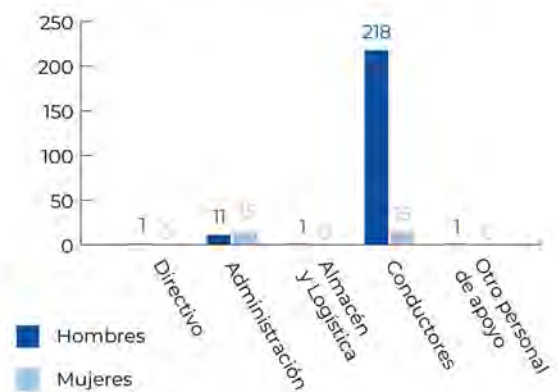


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

El 88,6% del total de la plantilla se encuentra dentro del departamento de Conductores, compuesto por 218 hombres y 15 mujeres. Es en este departamento donde se ha disminuido la plantilla respecto a 2024, pasando de

270 a 233 personas conductoras. En Administración se ubica el 9,5% de la plantilla, con una distribución muy similar de hombres (11) y mujeres (15), y las otras tres personas son tres hombres, uno de ellos en Dirección, otro en Almacén y Logística, y otro como Otro personal de apoyo.

RUMANÍA: POR DEPARTAMENTOS



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En la filial de Rumanía, un 39,1% de la plantilla se encuentra en la franja de edad de entre 30 a 50 años y exactamente en el mismo número, en la franja de mayores de 50 años. Un 21,8% de la plantilla es menor de 30 años. La distribución por edades ha aumentado en cuanto al envejecimiento de la plantilla, estando más representados los mayores de 50.

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

Solamente 1 hombre tiene jornada parcial en la filial de Rumanía, igual que el año anterior.



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:

- **Túnez:** 22 hombres y 3 mujeres
- **Francia:** 7 hombres y 1 mujer
- **Holanda:** 5 hombres y 1 mujer
- **Portugal:** 2 hombres y 1 mujer
- **Luxemburgo:** 2 hombres

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

La distribución por departamentos varía según la filial:

- **Túnez:** Directivo (1 hombre), Administración (2 hombres y 3 mujeres), Almacén y Logística (18 hombres) y Otro personal de Apoyo (5 Hombres)
- **Francia:** Administración (2 hombres y 1 mujer) y Conductores (5 hombres)
- **Holanda:** Administración (2 hombres y 1 mujer) y Almacén y Logística (3 hombres)
- **Portugal:** Administración (2 hombres y 1 mujer)
- **Luxemburgo:** Administración (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. Aunque podemos observar que las contrataciones de personal menor de 30 están en auge, siendo estos 3 hombres en Túnez, 1 en Holanda, en Francia y en Luxemburgo, y 1 mujer en Portugal.

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO

En este caso, las 44 personas que trabajan en las filiales de Túnez, Holanda, Luxemburgo, Francia y Portugal, todas lo hacen con contrato indefinido y en jornada completa.

6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación de Personal

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

Durante 2025 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, y 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 en el mercado, la empresa siempre tiene en consideración el perfil del/la candidata/o independientemente de si es hombre o mujer.

Específicamente en la filial de España encontramos que en los últimos años la contratación de mujeres había sido de un 25% anual en 2023 y un 36,4% en 2024, en este 2025 ha subido hasta un 40,5% de nuevas contrataciones femeninas.

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 24,7% son de mujeres, y que, con respecto al año anterior ha aumentado en un 10% de las bajas de mujeres producidas en 2024 por mujeres. Este aumento también es debido a que ha habido la mitad de bajas de hombres del año anterior, y las de mujeres se igualan en 19 bajas tanto en 2024 como en 2025.

INCORPORACIONES FILIAL ESPAÑA

H- Hombre M- Mujer

2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024			2025		
H	M	%M	H	M	%M	H	H	H	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
40	20	50%	38	13	34%	19	11	58%	47	19	28,8%	47	19	28,8%	173	57	24,78%	126	72	36,36%	106	72	40,45%

BAJAS DE EMPRESA FILIAL ESPAÑA

H- Hombre M- Mujer

2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024			2025		
H	M	% M	H	M	% M	H	H	H	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M	H	M	% M
45	15	33%	34	13	38%	26	108	108	108	19	35,2%	39	16	29,09%	88	25	22,12%	108	19	14,96%	58	19	24,7%

6.2.3. Altas y bajas de personal en otras filiales

Las altas y bajas de personal en otras filiales se han concentrado especialmente en Rumanía y Norte de África:

- **Rumanía**, con 202 nuevas contrataciones de hombres y 23 de mujeres.
- **Norte de África (Magreb)**, con 63 nuevas contrataciones de hombres y 9 de mujeres.

También se ha contratado personal en Francia (2) y en Portugal (1) y Holanda (1). En Luxemburgo y Túnez no ha habido nuevas contrataciones.

ALTAS Y BAJAS EN NORTE DE ÁFRICA

En el Norte de África (Magreb) se han registrado un total de 72 nuevas contrataciones (63 de hombres y 9 de mujeres). Respecto a 2024, el número de nuevas contrataciones y su distribución por sexos ha sido prácticamente igual. En cuanto a las bajas, éstas han sido un total de 37 bajas: 32 de ellas han sido renuncias voluntarias (28 hombres y 4 mujeres), y el resto han sido bajas por despido u otros motivos (5 hombres). Este número ha sido muy similar al de 2024. Se están analizando los motivos de las bajas voluntarias para la mejora continuada.

ALTAS Y BAJAS EN RUMANÍA

En la filial de Rumanía se produce una repetición de datos respecto a 2023 y 2024, ya que se han contratado un total de 225 personas nuevas (202 hombres y 23 mujeres), y han causado baja 186 personas (100 menos que en 2024). De entre las bajas causadas, 142 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 continuada.

6.3. Selección, Promoción y Fidelización

El Grupo Calsina Carré dispone de un Departamento de Recursos Humanos en la Sede Central encargado de la selección del personal de la filial de España y puntualmente ayuda a los equipos de Gestión de Personal de las filiales para conseguir atraer a los/las mejores profesionales, fidelizarlos y favorecer su desarrollo laboral y humano en el marco de un buen ambiente de trabajo. Para conseguirlo se aplican políticas de transparencia, plan de carrera, comunicación, flexibilidad, desarrollo, integración e igualdad.

En algunas ocasiones, la empresa también cuenta con empresas de Selección de Personal que, puntualmente, pueden dar apoyo en la selección de perfiles de media-alta responsabilidad.

Las empresas del Grupo Calsina Carré que operan principalmente en Oficinas ofrecen la oportunidad de trabajar en una compañía en la que el aprendizaje y el desarrollo profesional son aspectos motivacionales de gran relevancia porque dan la oportunidad de desarrollar su carrera en diferentes puestos de trabajo con relación a sus intereses y motivación. Además, la empresa ofrece una alta posibilidad formativa (interna y externa) que permite responder a las necesidades profesionales y al mismo tiempo promover una cultura proactiva en el desarrollo del personal.

En la empresa existen muchos trabajadores y trabajadoras con un alto nivel de formación, pero además y tienen la oportunidad de adquirir en el Grupo las habilidades y competencias clave en el entorno laboral como es el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo en un marco de confianza y transparencia que les permita desarrollarse y crecer profesional y personalmente.

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

Las personas que integran Calsina Carré han sido seleccionadas con un alto nivel profesional, basado en la descripción de los puestos de trabajo. Dentro del sistema SIG de calidad se establece que, para cada puesto de trabajo relacionado, se emite una especificación con la educación, la formación, la experiencia y habilidades que una persona debe poseer para cumplir con esas funciones. Los criterios de selección son principalmente:

- La experiencia
- La actitud y aptitud
- El desempeño

También existe personal, que, a pesar de no tener un alto nivel formativo, sí que disponen de una alta profesionalidad en el sector. Están especializados/as en oficios muy concretos como son: conductor profesional y almacén y logística. Estos perfiles forman parte de un engranaje esencial en el Grupo y reciben formación continua (externa y externa) para mejorar sus capacidades y fomentando el desarrollo de todos los empleados del Grupo para que puedan cumplir con su cometido de la mejor forma posible.

En cualquier caso, cuando se incorpora cualquier persona en la empresa, se les facilita un manual de bienvenida que recoge toda la información que necesitará para facilitar tanto su conocimiento de las empresas como su rápida integración en el equipo y son evaluados anualmente. Una vez evaluado, se adapta cada perfil dentro del plan formativo y de Carrera profesional o promoción interna. La parte de promoción se trabaja a través de un procedimiento que regula los mecanismos de promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras.

El procedimiento de promoción interno es el siguiente:

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

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

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

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

6.4. Condiciones Laborales

Un aspecto importante que tener en consideración dentro de este apartado es como se configura la política retributiva del Grupo Calsina Carré.

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

En el análisis retributivo hay que destacar que la compañía paga en

concepto de compensación por los gastos, las dietas del puesto de trabajo de "Conductor/a". 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 en 2025 se percibe en promedios 34.371,93€ en global (una media de 4.000€ más que en 2024), siendo en el caso de las mujeres un promedio de 31.716,97 € y 37.026,88 € en el caso de los hombres. La brecha salarial es mínima, puesto que la distribución de los puestos directivos y la antigüedad o puestos de conductor con mayor presencia de hombres, hacen que el salario medio masculino sea algo superior. Sigue en vigor el Plan de Igualdad de la empresa, donde se trabaja la igualdad retributiva, entre otros aspectos.



NORTE DE ÁFRICA

En la filial Norte de África (Magreb) la plantilla se sitúa en un promedio de salario base de 9.647,87 €, prácticamente 3.000 € más que el año anterior. Si se separa por sexos, en el caso de los hombres existe de promedio

10.111,94 € y en el caso de las mujeres 9.183,79 €. Cabe destacar el importante esfuerzo de la empresa por el aumento de salarios en esta filial, así como la igualdad entre sexos, donde la brecha salarial es muy pequeña, y se debe principalmente a los puestos ocupados (todos los conductores son hombres).

Retribución promedio salario base por sexo:

NORTE DE ÁFRICA: Retribución anual media		
	Hombres	Mujeres
Retribución anual media	10.111,94 €	9.183,79 €

RUMANIA

El salario base medio en la filial de Rumanía es de 29.754,93 € (casi 3 veces el salario medio del año anterior, alrededor de los 11 mil euros). De promedio los hombres perciben 28.207,49 € y en el caso de las mujeres 31.302,36 €. La brecha de género es muy baja, teniendo retribuciones medias superiores las mujeres. En gran parte puede deberse a los puestos ocupados, ya que las mujeres están presentes en Administración y Conducción. Cabe destacar el gran esfuerzo de la empresa por el aumento del salario medio en esta filial.

Retribución promedio salario base por sexo:

RUMANÍA: Retribución anual media		
	Hombres	Mujeres
Retribución anual media	28.207,49 €	31.302,36 €

RESTO DE FILIALES

Para las filiales de Túnez, 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. En el caso de Túnez, con 25 personas, las 3 mujeres presentes son del mismo departamento, por lo que es complicado analizar la brecha de género de forma global.

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 2025 hubo 202 casos de absentismo (índice de absentismo del 4,40%) entre Contingencias Comunes y Profesionales, un número muy similar al de 2024. Los 202 casos representan 6.374 jornadas de trabajo perdidas.

Del total de 202 casos un 12,4% corresponde a casos de Contingencia Profesional y la gran mayoría, un 87,6%, se tratan de Contingencias Comunes. Si los separamos por sexos encontramos como en el sexo femenino representa un total del 27,7%, y de este total femenino solo el 7% se trata de contingencias profesionales. En el caso de los hombres, un 14% de su total de absentismo viene producido por contingencias profesionales.

El hecho de que dentro de los hombres se centren más contingencias profesionales puede venir dado también porque ocupan cargos más técnicos y manuales.

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.

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 2025 la ratio de absentismo fue de 1,9%, y un total de 346 jornadas perdidas. Aumentando la ratio del año anterior (0,5% en 2024), pero disminuyendo jornadas (624 en 2024). 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 2024 había sido de un 43,3%.

TÚNEZ

En 2025 la ratio de absentismo fue de 0,8% y un total de 329 jornadas perdidas (se ha reducido respecto a 2024, 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 jornadas (muy similar al año anterior). Los principales motivos son Permisos de maternidad (que representan un total del 0,22% total de las jornadas no trabajadas), Accidentes (un 0,03%, un 0,37% menos que en 2024), Enfermedad común (un 1,97%, con una reducción de casi el 30% respecto al año anterior) o Ausencias sin motivo (3,70% de la ratio de absentismo). Se prestará especial atención a este índice de absentismo por jornadas no justificadas.

RESTO DE FILIALES

El resto de filiales solo se ha registrado 1 caso aislado en Holanda, sin importancia significativa.

6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo

La normativa aplicable se resume a continuación:

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

El convenio de transporte de mercancías y logística de la provincia de Girona marca un total de 1766 horas de acuerdo con el artículo 13:



Artículo 13 Jornada laboral

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

- Jornada flexible para aquel personal que tiene horario partido (Flexibilidad entradas-salidas).
- Opción de “teletrabajo” en aquellas ocupaciones que, por su naturaleza, no requieren presencialidad. Esta modalidad de trabajo se ha acentuado el 2020 debido a la situación de pandemia.
- En caso de maternidad/paternidad se facilita al máximo su disfrute y la reincorporación se produce con total normalidad
- Período de lactancia compactada.
- Permisos de excedencia.
- Dispone de un departamento de Recursos Humanos que vela por el desarrollo y bienestar del personal de la empresa.

El trabajador/a dispone de un buzón de sugerencias que es totalmente anónimo. Además de la Encuesta de Clima Laboral realizada en años anteriores (y programada para hacer de forma periódica), se realizó una Evaluación de Riesgos Psicosociales, y desde 2023 se están trabajando sus resultados.

En resumen, la encuesta pretende conocer de primera mano la opinión de los empleados y empleadas de Calsina Carré con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad de vida del personal en la empresa, así

como facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo. Los resultados de la encuesta fueron analizados con los respectivos Directores/as para establecer una serie de medidas correctoras para aplicar a corto y medio plazo para mejorar aquellos puntos que resultaron con puntuación más baja.

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

Calsina Carré dispone de diferentes canales de comunicación interna, unos de carácter más informal (interlocución directa del personal con la persona responsable directa y con el departamento de RRHH) y otros de carácter más formal, que buscan lograr una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que se irán desarrollado. El correo electrónico es el canal de comunicación más utilizado, sirve de canal de información en especial, en relación con todos los temas relacionados con RRHH. También se utiliza el Portal del Empleado, un espacio virtual para comunicarse con el personal con documentación laboral y legal y otros comunicados corporativos de interés.

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

6.6. Formación

Calsina Carré dispone de un Plan de Formación creado teniendo en cuenta las necesidades para cada uno de los puestos de trabajo y las sedes existentes.

El plan de formación de 2025 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 lo 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 carnets.

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 evada sobre principios más genéricos, tal como ha sucedido históricamente. A su vez debemos poner énfasis en las interseccionalidades que muestran como las desigualdades de género que viven las mujeres se entrecruzan con otras formas de discriminación que empeoran el pleno ejercicio de sus derechos (raza, edad, nacionalidad, etnia, clase social, discapacidad y orientación sexual, entre otras).

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

Por todos estos motivos, en 2020 el grupo desarrolla una importante actualización del Plan de Igualdad de

oportunidades que tiene una vigencia de 4 años, la realización del plan se ajusta a la legislación y normativa vigente, se ha creado y negociado por el Comité de Igualdad formado por 4 hombres y 4 mujeres. Se está trabajando en la actualización del 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, haciendo visible su lucha contra la corrupción y el fraude y para la prevención de delitos y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

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

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

7.1. Prevención de la Corrupción y el Soborno

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

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

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

Específicamente se forma a los conductores en materia de:

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

7.2. Lucha contra el Blanqueo de Capitales

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

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

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

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

A pesar de no ser una mención específica de la prevención del blanqueo de capitales, en el ROTT de la compañía se recogen prohibiciones

específicas acerca de la manipulación de tacógrafos, así como del uso de tarjetas falsas o sospechosas de ser falsas.

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

Así como la correspondiente sanción:

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

7.3. Control de 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 Llers	300 €	Associació Albert Sidrach	2.000 €
Girona F.C.	19.000 €	Fundació Dels Oficis	1.000 €
Acústica Figueres	3.000 €	Girona Hub	485 €
Campeonat 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:



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.

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

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 (Figueres)	Recepción de alumnos en prácticas y difusión de formaciones FP
Institut Cap Norfeu (Roses)	Recepción de alumnos en prácticas y difusión de formaciones FP
FERRMED	Corredor del mediterráneo

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

Precisamente, en 2025, se realizó una colaboración especial con la Fundació Girona Est, mediante la compra de las rosas de la diada de Sant Jordi.



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 "Repensem el Empordà" organizado por el Instituto d'Estudis Empordanesos. Esta jornada se realiza desde el año 2018 con una iniciativa de interés social. 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 2025 se han mantenido la colaboración con 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 el evento deportivo que anualmente organiza el Club de Atletismo de Figueres, la 'Castell Run' edición 2025.



Colaboración con Fundació Mona



Calsina continua su colaboración Fundació Mona en el marco del reciclaje de teléfonos móviles y baterías de la Campaña 'Recicla el teu Mòbil'.

Esta iniciativa tiene como objetivo recoger dispositivos móviles en desuso para su reciclaje y reacondicionamiento, contribuyendo así a la conservación de los primates y al medio ambiente. Esta iniciativa ayuda a evitar la sobreexplotación de minerales como el coltán, un recurso clave en la fabricación de estos dispositivos, cuya extracción destruye ecosistemas y pone en peligro muchas especies. Los fondos recaudados a través de esta acción se destinan a proyectos de rescate y rehabilitación de primates, así como programas de educación y sensibilización medioambiental.

Este tercer año, Calsina Carré ha contribuido en esta campaña con la entrega de 157 móviles.

7.5. Política de Donaciones

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

Calsina Carré, por sí o a través de personas interpuestas, se abstendrá de realizar aportaciones cuyo objeto no

responda a la estrategia de responsabilidad social en este sentido.

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

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

7.6. Información Fiscal

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

La información fiscal del ejercicio 2025 se resumen en la tabla siguiente:

TCC: Transportes Calsina Carré
ELO: European Logistics
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

	TCC	ELO GRUP	CCB	MAGHREB	CCPT	CCT	CCML
Resultados antes de impuestos	3.670.617,06	-1.249.658,59	243.208,06	1.925.370,69	829.751,08	738.290,72	-7.807
Imp. sobre beneficios societats	-704.967,75				174.719,02	169.806,87	
Resultados antes de impuestos	2.965.649,31				655.032,06	568.483,85	

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

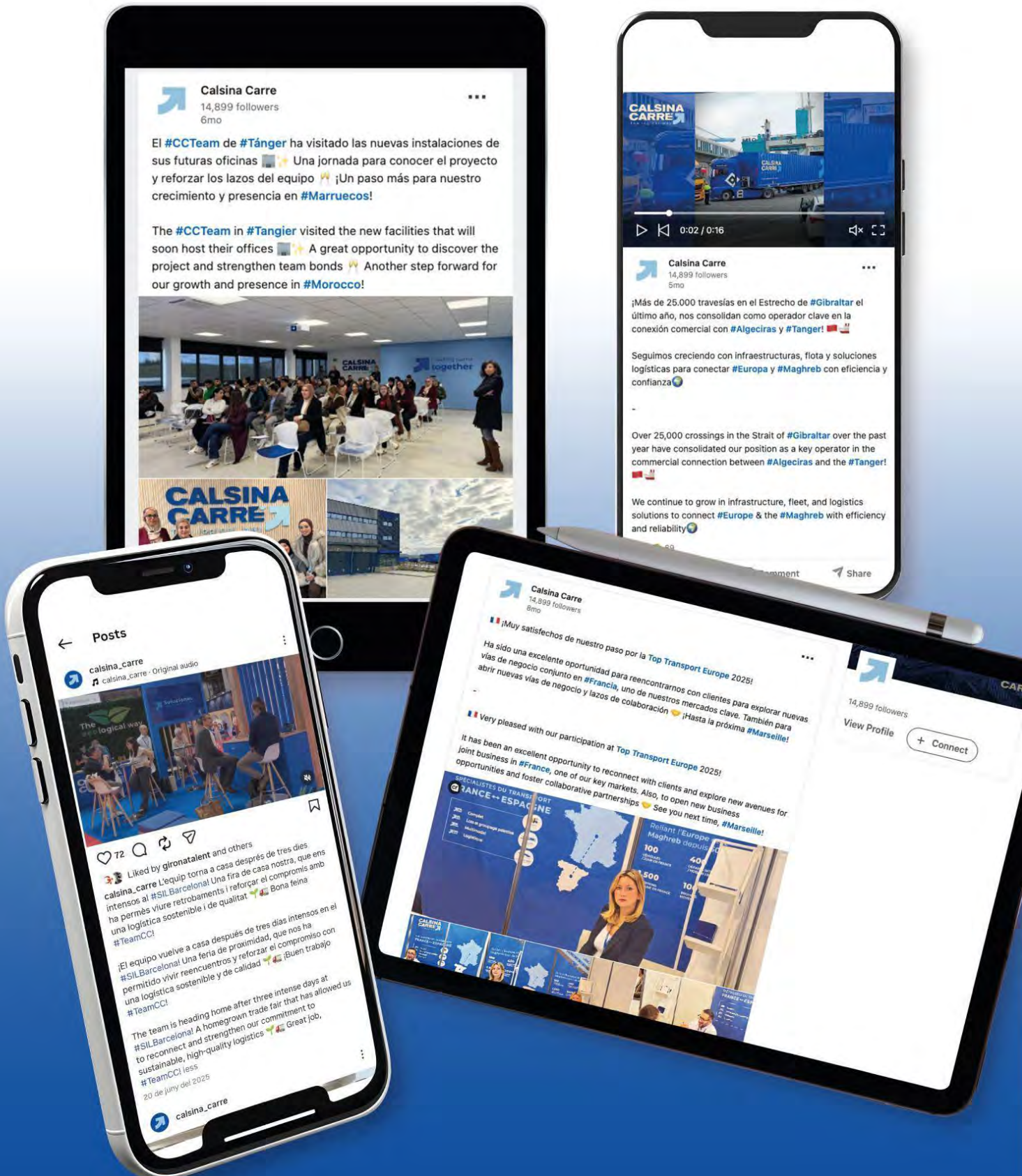
Esta área constituye una plataforma que permite unificar los sistemas de

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 requerimientos de calidad, medioambiente y seguridad como una parte más de la gestión general.
- Gestiona el registro y documentación que se genera a raíz de la implementación de dicho sistema.
- Fija y hace seguimiento de objetivos, metas y políticas coherentes en el tiempo.

PUBLICACIONES:





Damos un paso más hacia la descarbonización con la incorporación de **2 nuevas tractoras eléctricas**, que junto a las 3 existentes completan las rutas de última milla de clientes con sedes en Catalunya.

En 2025, los trayectos de estas tractoras han supuesto un ahorro de emisiones de 144,34 tn CO₂e del global de emisiones directas.

- Puesta en marcha del proyecto de **expansión del almacén de Túnez** en 2.800m2 adicionales, esto permitirá aumentar y reforzar nuestra capacidad en la región que sumará 10.500m2.
- Participación en **TransLogística Poland** para potenciar nuestro hub logístico.



- Participación **Top Transport Marsella**, el equipo participa en un one to one muy productivo para el sector.

- El hub logístico de la sede de Pont de Molins sigue creciendo día a día y actualmente dotamos a los transportistas de unas **infraestructuras inmejorables**, con un flujo actual de 2.000 vehículos diarios.
- Inauguración de un **nuevo aparcamiento** con 200 plazas adicionales. Se trata de 26.000 m2 adicionales para poder dar servicio a la creciente entrada diaria de vehículos tanto propios, colaboradores o externos. (2.000 vehículos/día).
- Contamos también con un **depósito aduanero ADT** en nuestro almacén y aparcamiento de alta seguridad bajo recinto aduanero en la sede central de Pont de Molins "Calsina Carre Customs".
- Participación en el **SIL 2025**: Como viene siendo habitual, hemos participado en el Salón Internacional de la Logística (SIL) de Barcelona. Nuestra CEO, Alba Carré, ha participado activamente y sigue, apoyando este evento que fideliza la relación con nuestros colaboradores y clientes principales.
- Participación en la feria **Translogística Romania**: Celebrada en Bucarest, se han reunido los principales actores de la industria del transporte y la logística para presentar las soluciones más innovadoras.



- En agosto de 2025 tuvo lugar la **visita de ELIX Polymer SL** a nuestras instalaciones en unas jornadas relacionadas con la sostenibilidad y la descarbonización. En la visita se hizo énfasis en todas las medidas que tienen que ver con ahorro de consumos y reducción de residuos tanto en las instalaciones como en la flota.





Algunes de les publicacions de diferents medis digitals durant l'any 2025

CALSINA CARRÉ DAYS

Se trata de un encuentro donde la Dirección General informa a Directores y Responsables de los resultados obtenidos por la empresa en el año anterior y donde se explica la estrategia y los objetivos; se suele realizar el primer trimestre de cada año. Son unas jornadas muy interesantes donde se comparten experiencias y se comunica la estrategia del grupo mediante la exposición de los objetivos anuales.

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 una plataforma para discutir las metas de sostenibilidad y las innovaciones tecnológicas que la empresa implementa para mejorar sus operaciones logísticas y reducir su huella de carbono.

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



Calsina Carré ha celebrado actividades estratégicas que fortalecen lazos y el espíritu colaborativo.





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.



DÍA MUNDIAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



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 8. Organización, Gestión y Reporte de Información No Financiera
 Ambientales	ESRS E1: Clima.	ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 13 (Acción por el clima)	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 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

CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF

**INFORMACIÓN
NO
FINANCIERA**

CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF

GRUPO CALSINA CARRÉ

MOLINS DE Q, S.L. ha verificado que la Memoria de sostenibilidad 2025 del Grupo Calsina Carré es conforme a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

FECHA CERTIFICADO: 30 de abril de 2026



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



Carles Bover
Director



**CALSINA
CARRE**
The logical way