

# EINF

Estado de la Información  
no Financiera

2023



## EINF

Estado de la Información  
no Financiera

Marcotran Group

El Estado del Informe No Financiero de Marcotran, pretender recoger de modo sencillo y claro, las iniciativas llevadas a cabo por parte de la organización, y lideradas desde la propia Dirección.

Estas iniciativas forman parte de un plan estratégico en materia de Responsabilidad social, vivo y latente, que año tras año va madurando y adquiriendo mayor relevancia dentro y fuera de la organización.

Todo ello sobre los objetivos de mejora, análisis y observación, en los ámbitos sociales, económicos y medioambientales, de sus grupos de interés.

Y asentando así las bases hacia un ilusionante camino dirigido a la sostenibilidad, en el tiempo, y traducido en un compromiso firme de interacción positiva con nuestro entorno.

## FINALIDAD Y ALCANCE



Este documento se elabora con la finalidad de :

- Comunicar como la organización aborda las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, la ética, y el impacto social y ambiental.
- Proporciona a las empresas una visión integral de los riesgos y oportunidades relacionados con factores no financieros.
- Correcto cumplimiento normativo.
- Demostrar el compromiso adquirido con la RSC, mostrando como nuestras acciones contribuyen al bienestar social y ambiental.

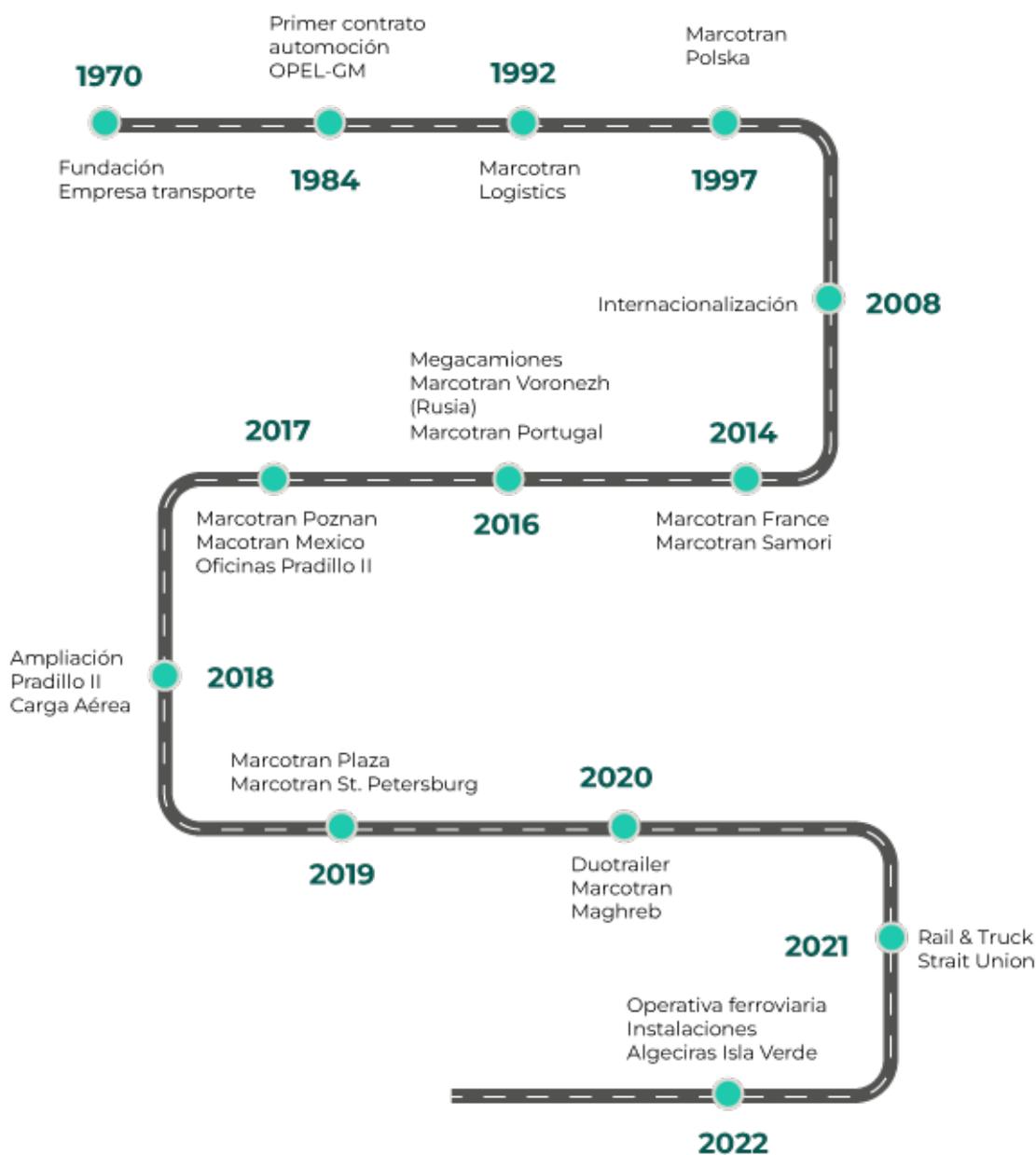
*\* El grupo Cartera M&L 2011 (Grupo MARCOTRAN) está controlado actualmente por la familia Marco Lopez a través de su holding Cartera M&L 2011 SL, donde controla el 100% del grupo. Tiene su residencia en Pedrola (ZARAGOZA), Carretera Nacional 232, Km 271,100 y deposita sus cuentas anuales consolidadas en el Registro Mercantil de Zaragoza.*

*\* Todo ello de acuerdo 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.*

*\* La información contenida en este informe hace referencia al ejercicio 2023 comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023; y cubre la totalidad de actividades del grupo.*

*\* El presente informe ha sido elaborado atendiendo a los estándares esenciales de Global Reporting Initiative (GRI).*

# TRAYECTORIA EMPRESARIAL



## ORGANIZACIÓN ESTRUCTURA EMPRESARIAL

La composición del grupo Cartera M&L 2011 SL (Grupo Marcotran), formado por Cartera M&L 2011 SL y sus sociedades filiales, directas o indirectas, es la siguiente

### EMPRESAS QUE CONSOLIDAN

SOCIEDADES DEPENDIENTES	% PARTICIPACIÓN	
	Directo	Indirecto
<b>Marcotran Transportes Internacionales, S.L.</b>   Ctra Nacional, 232, km 271,100, Pedrola	99,94%	0,00%
<b>Marco de Pedrola, S.L</b>   C/ Las Ventas 41, Pedrola	100,00%	
<b>Marcotran Ru</b>   C/ Kudriavseva, 10 OF 202 141400 Moscú, Rusia		95%
<b>Mapesa Polska</b>   Pyskowice, Gliwice, Silesia, Polonia		100%
<b>Marcotran Polska</b>   Pyskowice, Gliwice, Silesia, Polonia		100%
<b>Global Logistic</b>   Avenue Jamal Eddine Al Afgani, Rés. Rabbee II 22 Tánger, Marruecos		100%
<b>Marcotran Maroc</b>   Av.Mohamed V, Res. Mimousa I 3º-47 Tánger, Marruecos		80,50%
<b>Santudero, S.L.</b>   C/ Santuario de Ródenas, 3, Zaragoza	95,69%	
<b>Marcotran Maghreb SL</b>   Place Mozart, Rue Abdellah Ibn, Yassine, Residencial Amal, e2, Tanger		80%
<b>Comartran Express SL</b>   Place Mozart, Rue Abdellah Ibn, Yassine, Residencial Amal, e2, Tanger		100%
<b>Marcotran Eurasia</b>   Calle Lavochkin, edificio 2A, sala 6, Khimki, Región de Moscú		100%
<b>Marcotran Global Logistic SL</b>   Crta Nacional 232, km 271 50690 Pedrola (zaragoza)	33,33%	
<b>Samori Marcotran S.L</b>   Manso Roquet, Sector 3, Palafolls, Barcelona	33,33%	33,33%
<b>Marcotran Mexico SCV</b>   Ciudad de Mexico, Mexico		70%
<b>Global Talent Solution, S.L.</b>   CL Gato Pardo nº 45 2A, 50019 Zaragoza	75%	

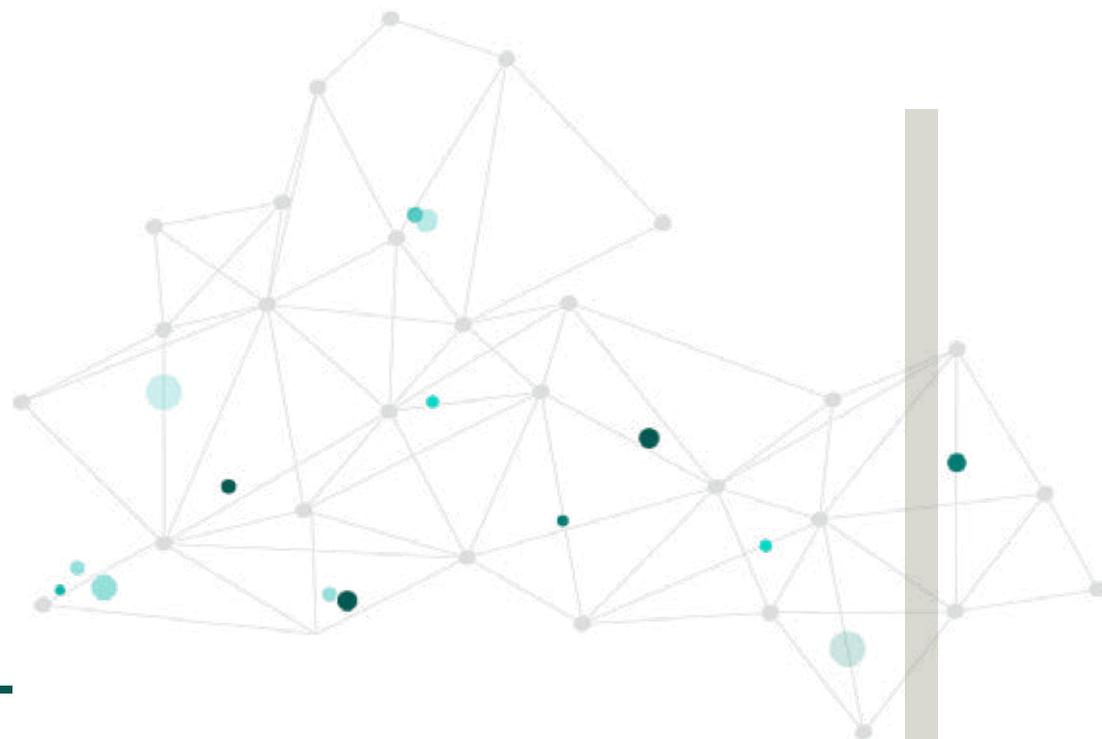
### EMPRESAS QUE NO CONSOLIDAN

SOCIEDADES ASOCIADAS	% PARTICIPACIÓN	
	Directo	Indirecto
<b>Marcotran Italiana, S.R.L</b> Vía Arandora Star, 34/A, Parma Italia		44,97%
<b>Marcotran France, S.R.L</b> Routière de Rungis - Sogaris 135 - 94150 Rungis		45%
<b>Agrosarda SL</b> Carretera nacional 232 km 271	25%	
<b>Granja Las Ventas de Muniesa SL</b> Ps de la Independencia 14,1º	44,90%	
<b>Rail &amp;Truck Strait Union SL</b> CL ORENSE 11,2º 28020	30,03%	
<b>Agrogreen Sostenibilidad SL</b> FINCA VENTAS DE MUNIESA 44780 MUNIESA (TERUEL)	50%	
<b>Agroventas Ecología y Selección SL</b> CR NACIONAL 232, 271	50%	
<b>Agro San Jorge-Dehesa de la Villa SL</b> ACADEMIA GRAL MILITAR 52	50%	

- 
- 
- 01\_  
MODELO DE NEGOCIO
  - 02\_  
MATRIZ DE MATERIALIDAD
  - 03\_  
VALORES Y RPINCIPIOS
  - 04\_  
CUESTIONES AMBIENTALES
  - 05\_  
CUESTIONES SOCIALES
  - 06\_  
DERECHOS HUMANOS
  - 07\_  
CORRUPCIÓN Y SOBORNO
  - 08\_  
INFORMACIÓN SOBRE EL ENTORNO

# CONTENIDO





# 01\_

## MODELO DE NEGOCIO

01\_

MODELO DE NEGOCIO

02\_

EXPERIENCIA

03\_

MEDIOS PROPIOS

04\_

SERVICIOS

05\_

MODELO DE GESTIÓN

06\_

ODS

## 01\_

## MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio de Marcotran pretende ser una herramienta conceptual que recoge un conjunto de estrategias y objetivos. Este recurso nos permite integrar el posicionamiento y la sostenibilidad en un solo concepto, aportando de esta manera una visión del desarrollo en cuanto a la ventaja competitiva se refiere.

El grupo Marcotran desarrolla su actividad como operador logístico internacional el cual tiene un modelo de negocio basado en los siguientes pilares clave que permiten operar de manera eficiente y competitiva en el mercado global:

- Servicios de transporte
- Modelo vertical integrado de transporte y distribución
- Logística integral
- Medios propios que garantizan la eficiencia, control y trazabilidad de nuestro negocio.
- Monitorización y sistemas de gestión
- Focalización en la calidad del servicio

Cadena de valor dentro del sector transporte y logística, presencia en las diferentes fases :

- Importación y exportación de productos.
- Almacenamiento y logística.
- Distribución y última milla.



EMPLEADOS



INSTALACIONES



CLIENTES



FACTURACIÓN





## ESTRATEGIA



## SOSTENIBILIDAD

Sostenibilidad en el crecimiento rentable y constante como eje de la estrategia del grupo mediante la responsabilidad en la gestión, ética e integridad.

En el presente informe se encontrarán aspectos sobre la gestión en las áreas de medio ambiente, social y personal, derechos humanos, lucha contra la corrupción y compromisos

de desarrollo sostenible.

Con especial atención al medio ambiente desde la Dirección de la empresa y de todos sus empleados, colaborando en todo momento hacia la transición de un futuro de bajas emisiones en toda nuestra cadena de valor.

Sin olvidar la seguridad y las condiciones de trabajo de nuestros empleados mediante la formación y la tecnología.



## RECURSOS

Marcotran dispone de una serie de recursos que hacen posible el correcto funcionamiento de la cadena de servicio.

**Flota:** La organización dispone de flota propia para la prestación de los servicios de forma prioritaria.

**Personal:** Personal altamente cualificado distribuido en los diferentes departamentos que interfiere en el correcto funcionamiento del servicio.

**Instalaciones:** En su total, Marcotran cuenta con más de 200.000 m<sup>2</sup> de instalaciones en España.

## 02\_

### EXPERIENCIA

Marcotran es una empresa de transporte internacional con más de 50 años de experiencia en el sector del transporte y la logística.

Desde su fundación en el año 1975, la organización ha evolucionado hasta convertirse en un referente en el mercado europeo del transporte y la logística.

A lo largo de estas décadas Marcotran ha adquirido una gran experiencia en el transporte de mercancías por carretera, especializándose en rutas internacionales que abarcan tanto Europa como el norte de África y Turquía.

La diversificación de los servicios para incluir soluciones logísticas integrales, que abarcan desde el almacenaje y la distribución hasta el transporte multimodal es un factor que ha permitido una gran evolución y experiencia a la organización.

Esta capacidad de ofrecer una solución completa ha permitido a Marcotran adaptarse a las necesidades cambiantes de sus clientes y del mercado, manteniendo siempre un alto estándar de calidad.



## 03\_

## MEDIOS PROPIOS

Una de las principales razones de éxito de la organización radica en la amplia flota de medios propios de los que dispone.

Dichos recursos permiten a la empresa ofrecer un servicio integral, ágil y confiable, adaptándose a las necesidades específicas de cada cliente garantizando la calidad y eficiencia en el servicio.

La expansión de Marcotran a lo largo de los años ha llevado a la empresa a establecer delegaciones en algunos de los principales centros logísticos de Europa, África, Asia y América.

Algunas de las regiones estratégicas donde Marcotran tiene presencia son España, Francia, Italia, Alemania, Polonia, Marruecos y Turquía entre otras.

La estratégica ubicación de dichas delegaciones permite maximizar la eficiencia en las rutas de transporte, minimizando tiempos de tránsito y costos operativos.



### Delegaciones internacionales

- Francia
- Italia
- Polonia
- Rusia
- Marruecos
- México

### Sede central

- Pedrola (Zaragoza)

### Delegaciones nacionales

- Vigo
- Algeciras
- Barcelona

## 04\_ SERVICIOS

Desde sus inicios Marcotran nace para satisfacer las diversas necesidades que tienen las empresas en materia de logística y transporte, con el paso del tiempo podemos decir que contamos con un amplio abanico de servicios que permite a las propias empresas continuar centrándose en su actividad, haciendo de la parte logística de su negocio una parte diferenciadora, eficiente y confiable.

El transporte y la logística en general se han convertido en uno de los eslabones más importantes en las empresas, y nuestro compromiso es llevarlo a las cotas más altas de flexibilidad, sostenibilidad y solvencia.

Para ello Marcotran cuenta con los siguientes servicios a disposición de los clientes:



TRANSPORTE



LOGÍSTICA



ALMACENAJE



DISTRIBUCIÓN



ADUANAS



AGENCIA



# 05\_

## MODELO DE GESTIÓN



Marcotran basa su modelo de gestión en la certificación ISO 9001 llevando a cabo una autoevaluación permitiendo realizar un análisis exhaustivo y objetivo de la actividad y resultados obtenidos, elaborando posteriormente un diagnóstico de la situación.

Sobre este modelo se desarrollan todas las políticas y acciones empresariales de la organización.

Implantar un sistema basado en esta normativa nos permite dirigir y controlar la organización de manera interna, siempre orientada a la satisfacción del cliente y a una mejora continua.



# 06\_

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



### SALUD Y BIENESTAR

- Acondicionar y mejorar las condiciones de los conductores poniendo a su disposición los recursos necesarios.
- Garantizar la seguridad y bienestar de los empleados durante su jornada laboral, así como poner a disposición de estos todos los recursos necesarios para cumplir dichos objetivos de salud y bienestar.
- Formación de conductores y personal para reducir al mínimo los accidentes.
- Fondos next generation . marcotran se postulo como candidato



### ACCIÓN POR EL CLIMA

- Identificación de riesgos ambientales.
- Establecer medidas preventivas para la correcta eliminación de residuos.
- Reducir emisión de gases efecto invernadero CO2 /Km ...
- Aumentar uso de energías renovables y de la eficiencia energética
- Ampliación fotovoltaica
- Gestión responsable de los residuos.
- Revisión de procedimientos medioambientales de nuestros proveedores.
- Formación y sensibilización ambiental del personal en el desarrollo de actividades



### IGUALDAD DE GÉNERO

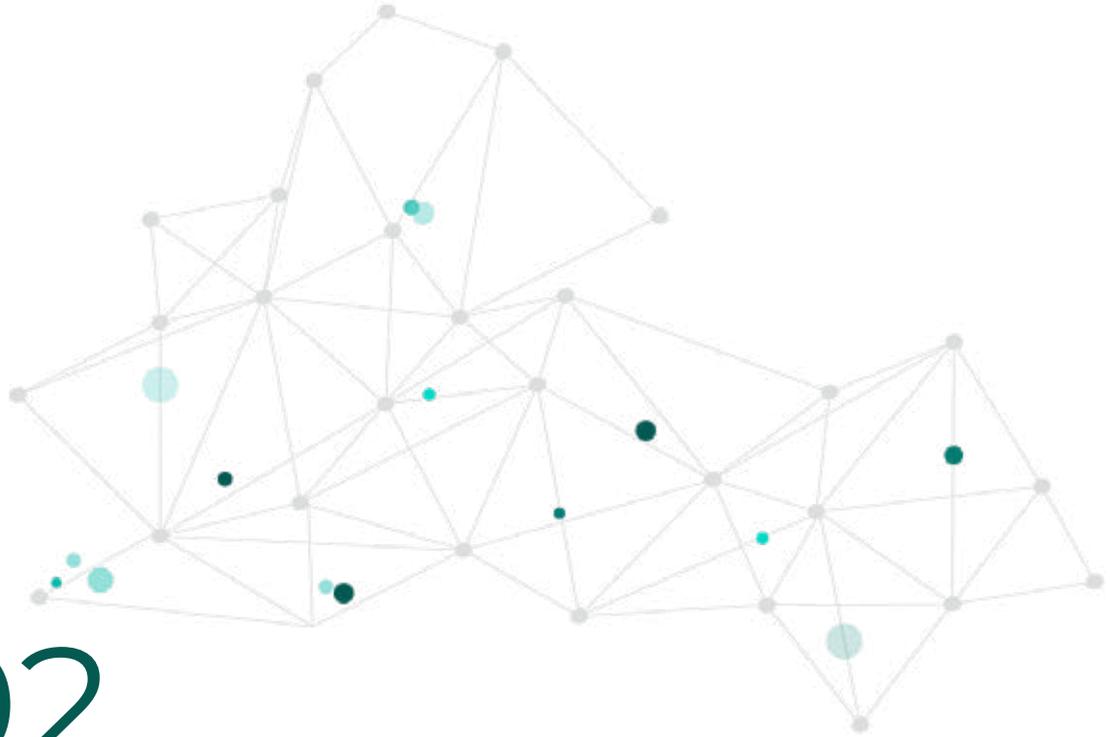
- + Reducción de las desigualdades:
- Creación de comité de igualdad de oportunidades.
  - Mejora en la evolución de la brecha salarial interanual por sexo.
  - Mejora en la evolución de la brecha salarial interanual por nacionalidad de origen.
  - Mejora en la evolución de sexo femenino en cargos directivos, estructura y conductores.



### ALIANZAS

- Fundación Adecco para lograr objetivo desigualdades.
- Colaboraciones con el Ayuntamiento de Pedrola.
- Creación empresa para transporte ferroviario eje Algeciras.
- Rail&Truck





# 02\_

## MATRIZ DE MATERIALIDAD

01\_

METODOLOGÍA

02\_

GRUPOS DE INTERÉS

03\_

MATRIZ DE MATERIALIDAD



## 01\_ METODOLOGÍA

La matriz de materialidad es una herramienta que se utiliza en la gestión de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa para identificar los temas más relevantes tanto para una organización como para sus grupos de interés.

La metodología seguida para la correcta elaboración de la matriz de materialidad es la siguiente:

- Identificación de temas relevantes.
- Identificación de los grupos de interés de la organización.
- Recopilación de datos.
- Evaluación del impacto.
- Elaboración de la matriz de materialidad.
- Reporte y análisis de los datos obtenidos.

Hay que visualizar los temas materiales, para ello usamos la matriz de materialidad para llegar a ella y su análisis, utilizamos un cuestionario.

Identificando los principales grupos de interés y una vez conocidas sus necesidades y expectativas, el cuestionario permite establecer una orden de prioridad.

Este cuestionario ha sido elaborado de forma equitativa con los diferentes aspectos económicos, sociales y medioambientales que aparecen tanto en el Pacto Mundial como en diferentes portales de sostenibilidad.

*\* A partir de la información disponible sobre las necesidades y expectativas de los grupos de interés, así como los datos conocidos por la empresa sobre el impacto de las actividades desarrolladas, se realizará la identificación de aspectos y otros asuntos relevantes.*

## 02\_

## GRUPOS DE INTERÉS

Principales grupos de interés de la organización:

**ACCIONISTAS**

- Rentabilidad
- Crecer con rentabilidad, mantener las prácticas de buen gobierno y garantizar la sostenibilidad

**EMPLEADOS**

- Respetar sus derechos
- Ambiente de trabajo seguro y saludable
- Fomento del talento
- Formación

**CLIENTES**

- Respetar sus derechos
- Satisfacción de necesidades
- Calidad del servicio
- Garantía de cumplimiento

**PROVEEDORES**

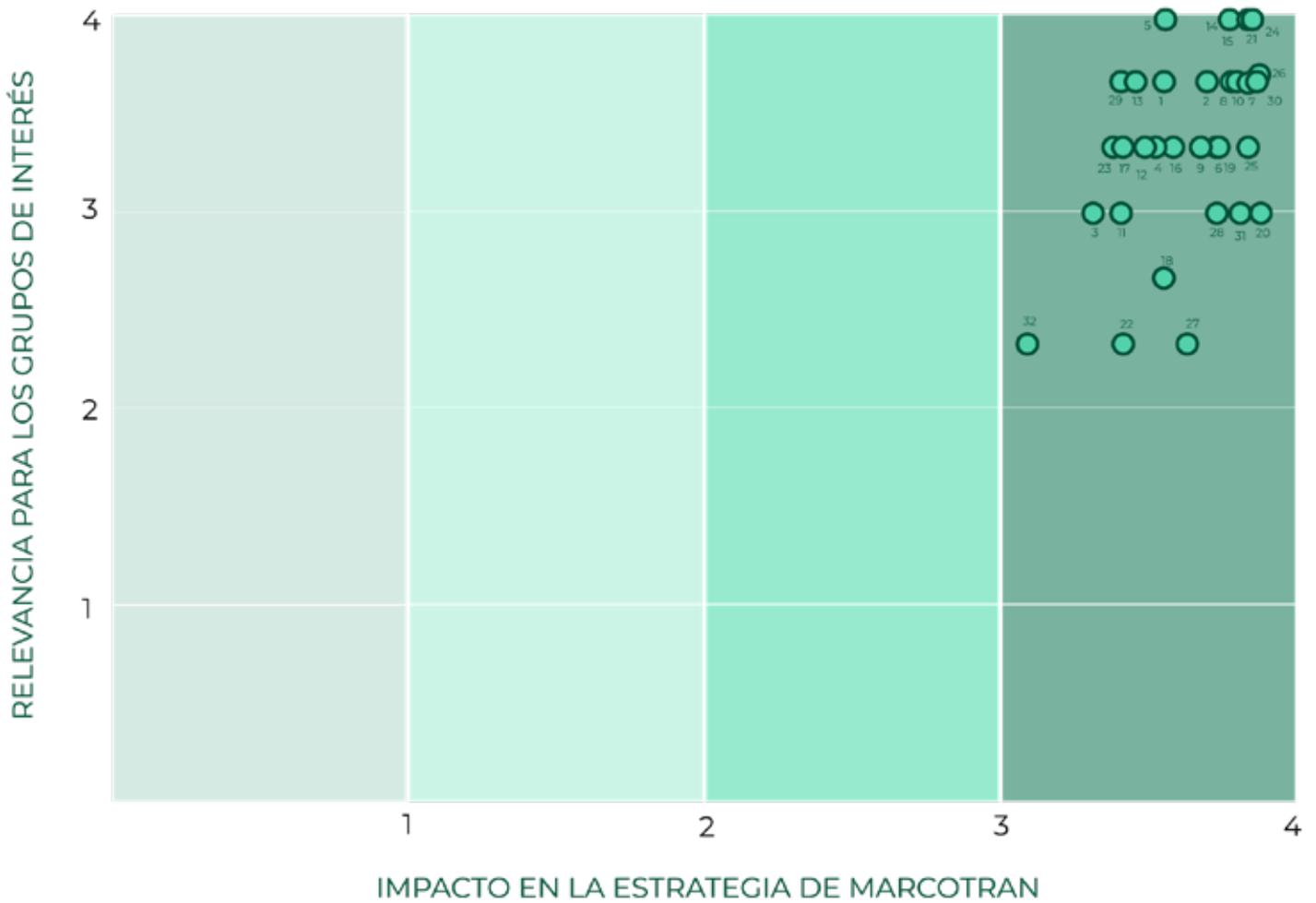
- Solidez financiera
- Excelencia operacional
- Canal de comunicación directo

**BANCA**

- Garantizar la transparencia en el desarrollo de la actividad empresarial.

### 03\_

## MATRIZ DE MATERIALIDAD



\* Se detalla a continuación la Matriz de Materialidad del Grupo Marcotran y los pasos seguidos para su desarrollo para el ejercicio 2023, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

- En base al resultado de prioridades que arroja la matriz vemos el siguiente orden de 14 temas materiales más importantes, siendo el número la posición de importancia que ocupaba según el estudio de materialidad realizado con anterioridad al presente ejercicio:

- 2.**Clima laboral y relaciones laborales
- 5.**Cumplimiento de la normativa fiscal
- 7.**Fomentar hábitos saludables dirigidos a los conductores
- 8.**Lucha contra la corrupción y el soborno
- 14.**Calidad de atención y servicio al cliente
- 15.**Atracción y retención del talento
- 16.**Mejora de la satisfacción de los empleados
- 17.**Comportamiento ético , íntegro y transparente
- 19.**Prevención de blanqueo de capitales y corrupción
- 21.**Desarrollo y expansión de la organización
- 24.**Solvencia y gestión financiera
- 26.**Mantenimiento de flota e instalaciones
- 28.**Protección y privacidad de datos personales
- 29.**Conciliación entre vida laboral y privada.

- En base al resultado de prioridades que arroja la matriz vemos el siguiente orden de 18 temas materiales menos importantes, siendo el número la posición de importancia que ocupaba según el estudio de materialidad realizado con anterioridad al presente ejercicio:

- 1.**Inversión en activos e infraestructuras.
- 3.**Salud y bienestar.
- 4.**Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades (reducción huella de carbono).
- 6.**Integración de grupos minoritarios (discapacidad, diversidad cultural, sexo, religión etc).
- 9.**Ahorro energético.
- 10.**Digitalización de procesos.
- 11.**Seguridad y protección de datos de clientes y proveedores.
- 12.**Financiación social y medioambientalmente responsable.
- 13.**Certificaciones de calidad.
- 18.**Gestión de los residuos.
- 20.**Inclusión de criterios ambientales en la política de compras.
- 22.**Implantación del Plan de igualdad.
- 23.**Compras y externalizaciones responsables a proveedores.
- 25.**Plan de formación continua a nivel interno de la empresa.
- 27.**Alianzas con diferentes entidades y asociaciones.
- 30.**Diversificación de la cartera de clientes.
- 31.**Acuerdos con centros formativos.
- 32.**Iniciativas sociales de voluntariado.

# 03\_

## VALORES Y PRINCIPIOS

### 01\_

MISIÓN , VISIÓN Y VALORES

### 02\_

COMPROMISO EMPRESARIAL



# 01\_

## MISIÓN , VISIÓN Y VALORES

### MISIÓN



GRUPO MARCOTRAN centra su misión en ser socio estratégico de sus clientes en el desarrollo del transporte terrestre de mercancías, a través de un modelo de flota dedicada que genere resultados positivos para el cliente, el colaborador y la empresa, apostando por un crecimiento basado en un desarrollo sostenible, mediante una gestión responsable con el medio ambiente, la seguridad de las personas y el conocimiento de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

### VISIÓN



GRUPO MARCOTRAN busca ser referente en el transporte de carga terrestre y logística internacional, realizando servicios personalizados que generen valor para sus grupos de interés, generando el mayor impacto positivo en su entorno, la seguridad de las personas y el conocimiento de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

### VALORES



Presiden la actividad cotidiana del Grupo Marcotran, encauzan su vocación internacional de liderazgo y guían el comportamiento ético de su equipo los siguientes valores:

- Cercanía.
- Flexibilidad.
- Compromiso 100%.
- Orientación al cliente.
- Formación continua y desarrollo de equipo humano.
- Seguridad laboral.
- Respeto por el medio ambiente.
- Creación de valor sostenible.
- Compromiso social.
- Principios éticos.

## 02\_

## COMPROMISO EMPRESARIAL

Una política empresarial se trata de una declaración de principios desarrollada por la junta directiva de la organización, que se implementan como un protocolo a nivel interno y externo de la empresa.



A nivel interno Marcotran ha desarrollado una implantación de una serie de políticas corporativas , específicas para cada uno de los grupos de interés.



Durante este año 2023 se han ido materializando las principales políticas ya iniciadas anteriormente sobre los diferentes valores del grupo y su relación con los diferentes grupos de interés.

Además, esta responsabilidad en la gestión de los diferentes grupos de interés por parte de la organización se realiza de acuerdo con la máxima iniciativa medioambiental y social, basado en los datos extraídos del resultado de una matriz de materialidad.

En este sentido, la sostenibilidad en el grupo Marcotran establece políticas corporativas y específicas a cada grupo de interés, estableciendo las pautas de actuación con ellos y los diferentes impactos económicos directos.

## 03.1\_

## COMPROMISO AMBIENTAL

## POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE



- Cumplir con la normativa y legislación vigente en materia medioambiental.
- Ser conocedor de los distintos aspectos medioambientales generados en el desarrollo de su actividad.
- Tener en cuenta las medidas necesarias para prevenir la posible contaminación.
- Vigilancia de las actividades, instalaciones y equipos con riesgos ambientales negativos.
- Promover la formación y sensibilización medioambiental del personal.
- Disponer de procedimientos documentados para garantizar la prevención y control de la contaminación.
- Apoyar y promover la investigación, el desarrollo y uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Asegurar una relación fluida con las autoridades competentes, participando cuando sea posible en el desarrollo de actuaciones que contribuyan a la mejora del Medioambiente.
- Fomentar el uso racional y el ahorro de energía entre sus proveedores, clientes y sociedad en general.
- Difundir la política medioambiental.
- Establecer objetivos con los impactos relevantes, que contribuyan a una mejora continua.



## 03.2\_

### COMPROMISO SOCIAL

#### POLÍTICA DE PRL

---



Se realizarán y se mantendrán actualizadas las evaluaciones de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo e instalaciones, planificando las distintas medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función del riesgo derivado.

Se informará y formará a los empleados y colaboradores sobre los riesgos generales y específicos el desempeño de las distintas actividades.

Se debe poner a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se constituye un dpto. como servicio de prevención propio.

Se espera que todos los empleados sean responsables con sus obligaciones en materia preventiva, que cumplan con las directrices y normativas establecidas por la empresa.

#### POLÍTICA DE SEGURIDAD

---



Operar como una compañía libre de incidentes y proteger de riesgos de seguridad a los empleados, clientes y otros socios comerciales.

La intención de la compañía es mejorar su desempeño de seguridad y su sistema de gestión.

Formación y sensibilización anual de seguridad, formación según los requisitos GDP, disponer de diferentes respuestas ante escenarios de amenazas, preselección de empleados, seguimiento por GPS de la flota etc.

Investigación de todo incidente relacionado con pérdidas de mercancías, robos o intentos de robo.

## POLÍTICA DE IGUALDAD

---



Desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Se informara de todas las decisiones que adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades.

Implantación de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

## POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

---



El propósito del grupo Marcotran es mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable de sus trabajadores.

Tal y como se detalla en la política empresarial de desconexión laboral, la organización pretende establecer unas pautas que garanticen el derecho de los empleados a la desconexión laboral, favoreciendo el equilibrio de vida laboral y personal.

Algunas de las pautas que implanta esta política son:

- El horario laboral del empleado será el estipulado en su contrato de trabajo acorde al convenio colectivo.
- Fuera del horario laboral, el empleado tiene derecho a desconectar de las responsabilidades laborales.
- Permisos parentales y maternales por nacimiento

## 03.3\_

### COMPROMISO DE GOBERNANZA

#### POLÍTICA DE CALIDAD

---



Excelencia en el servicio (no tener errores en los envíos , ni daño en los productos, pedidos que lleguen a tiempo).

Excelencia en nuestros procesos (alta productividad, eficacia y eficiencia en nuestros procesos diarios).

Excelente alineación con los requerimientos de los clientes y total cumplimiento con los reglamentos y legislación vigente.

#### POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

---



Definir los principios y las reglas básicas para la gestión de la seguridad de la información.

Promover un entorno laboral libre de acoso en el ámbito digital, oponiéndose frontalmente al uso y difusión de datos personales que supongan tratamientos ilícitos de datos que pudieran socavar el derecho a la privacidad de sus empleados y empleadas.

Promover la innovación y la transformación digital desde un enfoque basado en los principios de la ética, la responsabilidad y la transparencia, en relación con aquellos productos y servicios que lleven a cabo tratamientos masivos de datos.

Establecer directrices de teletrabajo que sean respetuosas con la privacidad, en particular de los propios empleados y empleadas, que garanticen la mínima intrusión en su esfera personal.

Incorporar la protección de los datos personales a la hora de diseñar las políticas de operaciones, sostenibilidad y responsabilidad social.

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

---



La presente Política tiene en consideración no solo los intereses de la Compañía, sino también las necesidades y expectativas de sus empleados, clientes, proveedores, socios de negocio, comunidades locales y las de la sociedad en su conjunto.

Marcotran entiende y hace propio el deber que tiene de combatir activamente y condenar de manera tajante cualquier práctica corrupta que, además de contravenir cualquier disposición legal que en su caso resulte aplicable, sea contraria a sus principios éticos y valores relacionados en las normas internas anteriormente mencionadas.

### 2.Ámbito de aplicación

La presente Política es de obligado cumplimiento y de aplicación global y directa para todas las delegaciones nacionales de Marcotran –independientemente de su ubicación geográfica –y vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que desempeñe.

## POLÍTICA PREVENCIÓN BLANQUEO DE CAPITALS

---



Marcotran, entiende y hace propio el deber que tiene de combatir activamente y condenar de manera tajante cualquier práctica corrupta que, además de contravenir cualquier disposición legal que en su caso resulte aplicable, sea contraria a sus principios éticos y valores relacionados en las normas internas anteriormente mencionadas

## POLÍTICA DE COMPRAS SOSTENIBLES

---



Adecuada gestión de la cadena de suministro, desarrollando una gestión eficiente y competitiva de la cadena de suministro más allá de los aspectos económicos, logísticos y administrativos. Adquiriendo el compromiso de impulsar un óptimo comportamiento sostenible en cuanto a factores sociales, económicos, medioambientales y éticos se refiere.

Estableciendo unos objetivos concretos en relación a la mejora de la gestión ambiental, reducción de impactos negativos, sensibilización, compromiso de los proveedores y contratistas con la gestión sostenible y consumo responsable.

Como objetivo principal de esta política cabe destacar la implantación de pautas, herramientas y buenas prácticas que faciliten una gestión eficiente y sostenible, llevando a cabo un control y gestión de riesgos.

## POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

---



La Responsabilidad Social Corporativa forma parte de la estrategia empresarial de Marcotran Transportes Internacionales, pe siguiendo unos objetivos de mejora, análisis y observación en los ámbitos sociales, económicos y medioambientales de todos sus grupos de interés.

Llevamos a cabo acciones que fomentan la implantación de prácticas sostenibles en materia de responsabilidad social, alineando nuestra actividad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Desarrollamos un plan de acción en base a los principales objetivos de desarrollo sostenible que están presentes en nuestra actividad.

## POLÍTICA PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS

---



Marcotran establece una política de prácticas anticompetitivas mediante la cual se pretende garantizar el cumplimiento legislativo y de las regulaciones por parte de la empresa, fomentando acciones de competencia justa. Las principales bases que fomentamos son las prácticas comerciales éticas y transparentes y la competencia basada en la calidad y la innovación. Algunas de las acciones con las que se compromete Marcotran son:

- El cumplimiento de la normativa legal vigente.
- No realizar cualquier tipo de práctica que pueda considerarse anticompetitiva.
- Confidencialidad en el trato de la información.
- Implantación de un modelo de gestión.

Dicha política es aplicable a todos los directivos, empleados y representantes de la empresa.

Se llevarán a cabo auditorias mediante las cuales se analizará la situación y se asegurará el correcto cumplimiento.

## POLÍTICA ADMISIÓN CLIENTE

---



Marcotran establece una política de admisión cliente con el objetivo de implementar una serie de procedimientos y requerimientos para la admisión de nuevos clientes.

Dicho procedimiento nos permite proteger la reputación e integridad de la empresa.

La siguiente política es aplicable a todos los departamentos que intervienen en dicho proceso de evaluación y aceptación.

Marcotran se rige por una serie de valores y compromisos adquiridos para establecer los criterios de admisión.

Se requiere la siguiente documentación que debe de proporcionar el cliente:

- Justificación de las acciones que lleva a cabo el cliente en materia de Responsabilidad social corporativa.
- Identificación fiscal.

El personal responsable se encargará de validar y aprobar la admisión del cliente una vez se hayan evaluado los documentos adjuntados por este.



# 04\_

## CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

### 01\_

INFORMACIÓN GENERAL DETALLADA

### 02\_

CONTAMINACIÓN

### 03\_

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

### 04\_

CAMBIO CLIMÁTICO

### 05\_

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

# 01\_

## INFORMACIÓN GENERAL DETALLADA

### 01.1\_ Gestión ambiental y riesgos medioambientales

Marcotran establece y mantiene al día un procedimiento para examinar y evaluar los aspectos medioambientales, tanto directos como potenciales de sus actividades, productos, servicios, e instalaciones, y desarrolla un registro de aquellos que tienen o pueden tener impactos significativos en el medio ambiente.

Con ello se pretende conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente, cuando sea oportuno, de:

- Las emisiones controladas e incontroladas a la atmósfera.
- Los vertidos controlados e incontrolados en las aguas y alcantarillado.
- Los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.
- La contaminación del suelo.
- La utilización del suelo, agua, combustibles, energía y otros recursos naturales.
- La emisión de ruidos.



Para identificar los **RIESGOS MEDIOAMBIENTALES** de Marcotran lo primero que identificamos son los mencionados **ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES**, teniendo en cuenta las actividades principales y auxiliares en los que se originan.



### Actividades principales

Transporte de mercancías  
Almacenamiento de mercancías  
Actividades administrativas

### Actividades auxiliares

1. Mantenimiento de vehículos
2. Uso y mantenimiento de maquinaria e instalaciones: (transformadores eléctricos, instalaciones de baja tensión, compresores, grupo electrógeno, caldera y calefacción, instalaciones de almacenamiento de combustible y surtidores, ventilación/aire acondicionado, instalaciones contraincendios etc.)
3. Limpieza general
4. Otros

Para cada una de estas actividades se evalúan los **aspectos directos** identificados según los criterios de:

- Valor de peligrosidad para el medio ambiente.
- Cantidad total de producción.
- Valor de frecuencia producción.

Para la evaluación de los aspectos medio ambientales potenciales, se tendrán en cuenta dos factores:

- El factor de frecuencia (de las situaciones de riesgo de accidentes).
- El factor de gravedad (de las consecuencias en caso de que se produjera).

En función de la puntuación dada por cada factor, se jerarquizan y se consideran los **aspectos significativos** en el medio ambiente los que alcancen una puntuación superior a un límite fijado previamente. Con respecto a los aspectos significativos, Marcotran establece medidas de control y de minimización, además de objetivos medioambientales para una mejora en su gestión y reducción del impacto generado.

Marcotran finalmente completa su gestión medioambiental con un estricto cumplimiento de la normativa legal en materia medioambiental, un Plan de Emergencias activo y un conjunto de auditorías medioambientales realizadas periódicamente (energéticas, huella de carbono y del Sistema de Gestión Ambiental) que nos reportan información para una mejora continua.



## 01.2\_ RIESGOS MEDIOAMBIENTALES

Nuestros impactos medioambientales significativos, con respecto a nuestra actividad de transporte y logística son cuatro:

### 01\_

Emisiones contaminantes. Emisiones con gases contaminantes con nuestros vehículos: Dioxido carbono CO<sub>2</sub> (principal responsable del efecto invernadero) y también del resto de gases contaminantes atmosféricos: óxidos de nitrógeno NOX, Hidrocarburos HC, Monóxido de carbono CO y partículas.

### 02\_

Producción residuos peligrosos: Generación de aceites lubricantes usados de los camiones

### 03\_

Producción residuos no peligrosos: Generación de neumáticos usados de los camiones

### 04\_

Consumo eléctrico en las instalaciones logísticas de almacenaje.

< Actuaciones relativas a la revisión de procedimientos medioambientales de nuestros proveedores. No existen Incidencias o multas debidas a incumplimientos de la normativa medioambiental aplicable, ni se han identificado incumplimientos dentro de la organización.



### 01.3\_ Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

**MARCOTRAN TISL:** Consumo de recursos, fundamentalmente combustibles fósiles y agua por la actividad del lavadero y en menor medida electricidad, aumento de las emisiones de GEI a la atmósfera por la actividad de transporte fundamentalmente y generación de RP en las actividades de mantenimiento y, en menor medida, RNP. A la salud y seguridad pueden afectar al aumento global de los GEI, contribuyendo al cambio climático, y de forma anecdótica, puede verse afectados agua y suelo.

**MT GLOBAL LOGISTICS:** Consumo de recursos, fundamentalmente electricidad de las instalaciones y en menor medida combustibles fósiles de la flota y agua por la actividad de limpieza, generación de RNP en las actividades de almacén. A la salud y seguridad pueden afectar al aumento global de los GEI, contribuyendo al cambio climático de forma anecdótica, y en menor medida la pérdida de recursos no renovables.

**MT SAMORI:** Consumo de recursos, principalmente por el consumo de agua y electricidad, así como combustible. Emisiones de GEI y contaminantes, que afectan al medio ambiente y la salud, debido al consumo de combustibles. Es un efecto muy poco significativo, ya que es una flota reducida. Generación de residuos no peligrosos, que se considera poco significativo al ser tratado por un gestor de residuos para su recuperación.

**MT POLSKA:** Consumo de recursos, fundamentalmente combustibles fósiles y, en menor medida, agua y electricidad. Emisiones de GEI debido fundamentalmente a la actividad del transporte. Generación de residuos peligrosos y no peligrosos poco significativa. A la salud y seguridad pueden afectar al aumento global de los GEI, contribuyendo al cambio climático de forma anecdótica, y en menor medida la pérdida de recursos no renovables.

*\*Resto de delegaciones, datos no representativos al no alcanzar el 10% respecto al total de cada aspecto ambiental estudiado.*

### 01.4\_ Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

**MARCOTRAN TISL:** Se dispone de certificados ISO 14001 e ISO 14064.

**MT GLOBAL LOGISTICS:** Se dispone de certificados ISO 14001.

**MT POLSKA:** Dispone por el momento sólo dispone de certificación de calidad ISO 9001, aunque se ha estudiado certificarse por ISO 14001 en un futuro.

*\*El resto de delegaciones no tienen certificaciones ambientales.*

## 01.5\_ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

### MARCOTRAN TISL

**18.364,37€**  
2022

**16.997,91 €**  
2023

Incluye costes de certificaciones, gestión de residuos y vertidos, identificación de requisitos legales, y de mejora de eficiencia energética.

### MT GLOBAL LOGISTICS

**9.170,24€**  
2022

**10.337,88 €**  
2023

Incluye costes de certificaciones, gestión de residuos y vertidos, identificación de requisitos legales, y de mejora de eficiencia energética.

### MT SAMORI

**3.480,62€**  
2022

**3.493,802 €**  
2023

Incluye los costes de gestión de vertidos y de residuos.

### MT POLSKA

**5.993,92€**  
2022

**8.626,20 €**  
2023

Incluye los costes de gestión de residuos.

### SANTUDERO

**263,18€**  
2022

**153,46€**  
2023

Incluye costes de gestión de alcantarillado.

## 01.6\_ Aplicación del principio de precaución

**MARCOTRAN TISL:** Dispone de seguro de productor de residuos peligrosos (requerido por Ley 7/2022). También se ha realizado el Informe Preliminar de Suelos según RD 9/2005.

*\*Resto de delegaciones: no aplica al no generarse la cantidad de residuos indicada por la normativa que le afecta y/o no se especifica en la legislación.*

## 01.7\_ Cantidad de provisiones y garantías para riesgos medioambientales.

**MARCOTRAN TISL:** Dispone de seguro de productor de residuos peligrosos (requerido por Ley 7/2022), sin dotación específica para riesgos medioambientales.

*\*Resto de delegaciones: no se dota de provisión y garantía para riesgos ambientales al considerarse que el riesgo no es relevante.*

## 02\_

### CONTAMINACIÓN

## 02.1\_ Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente

**el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad**

**MARCOTRAN TISL:** SO<sub>2</sub>: N/A

NO<sub>x</sub>: flota cada vez más eficiente. En 2022 el 92% de la flota es Euro VI, el resto Euro V.

EXPLICACIÓN: La cantidad de NO<sub>x</sub> (y otros gases) emitida por los vehículos se ha visto reducida al introducir tecnologías más eficientes. Actualmente el tipo de vehículo de combustión más eficiente es el Euro VI, que posee catalizadores que utilizan AdBlue, el cual reacciona con los gases de escape y neutraliza los NO<sub>x</sub> (los descompone en nitrógeno y agua). De ahí que para prevenir las emisiones de dicho gas se tenga en cuenta la proporción de flota que pertenece a esta categoría.

**MT POLSKA:** SO<sub>2</sub>: N/A

NO<sub>x</sub>: flota cada vez más eficiente. En 2022 el 96% de la flota es Euro VI, el resto Euro V.

*\*Resto de delegaciones: dato no representativo al ser su flota inferior al 10% respecto al total de vehículos del grupo o bien no disponer de flota.*

## 02.2\_ Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono

MARCOTRAN TISL	38 kg R-134 (F. móvil) 2021	3 kg R-410-A (F. fija) + 57,16 kg R-134 + 6,20 kg R-404 + 5 kg R-452A (F. móvil) 2022	1kg R-407-C (F. fija) + 82,03 kg R-134 + 5 kg R-452A (F. móvil) 2023

\* Gases procedentes de las cargas de refrigerantes de fuentes fijas (aparatos de aires acondicionados) y móviles (vehículos). El aumento en 2022 se debe a que hasta ese año se estimaba la cantidad de recargas de A/A en vehículos, desde 2022 se especifica kg y tipo de refrigerante.

MT POLSKA	5,65 kg R-134 (F. Móvil) 2021	10,85 kg R-134 (F. Móvil) 2022	1,50 kg R-410-A (F. Fija) + 8,02 kg R-134 (F. Móvil) 2023

\*Resto de delegaciones no es representativo

## 02.3\_ Cualquier forma de contaminación de ruido y contaminación luminica

**MARCOTRAN TISL Y MT GLOBAL LOGISTICS:** Se ha realizado un estudio acústico en 2020 favorable sin cambios en el resto de la actividad.

\* El resto de delegaciones no inciden ya que el volumen es residual y no incide de manera representativa

## 02.4\_

### ECONOMÍA CIRCULAR PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

- Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
- Información detallada sobre cuestiones medioambientales indicando.
- Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y seguridad.
- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.
- Aplicación del principio de precaución.
- Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

Contaminación:

- Medidas para prevenir, reducir o reparar:
- Emisiones de carbono
- Contaminaciones atmosféricas, incluido ruido y contaminación lumínica.

## 02.5\_ **Productos y materiales de envasado recuperados -> En lo que respecta a los productos de envasado recuperados para reutilización y reciclaje.**

*\*No aplica a nuestra actividad, se utilizan palés como producto de envasado en pequeña cantidad, los cuales no se recuperan, ya que son propiedad del cliente.*

## 02.6\_ Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

**MARCOTRAN TISL:** Residuos procedentes de la actividad de taller, que genera residuos peligrosos y no peligrosos, y de la actividad administrativa y auxiliar, que genera residuos no peligrosos.

**MT GLOBAL LOGISTICS:** Residuos procedentes de la actividad de almacén, administrativa y auxiliar, que generan residuos no peligrosos.

**MT SAMORI:** Residuos procedentes de actividad de taller (arreglos menores de neumáticos) y almacén. Son residuos no peligrosos y no se considera que por tipología y cantidad generen impactos significativos.

**MT MAROC:** Residuos procedentes principalmente de actividad administrativa, por lo que son residuos no peligrosos de papel.

**MT MAGHREB:** Residuos procedentes principalmente de actividad de taller, tanto peligrosos. (aceite usado, filtros de aceite) como no peligrosos (neumáticos fuera de uso).

**MT POLSKA:** Residuos procedentes de la actividad de taller, que genera residuos peligrosos y no peligrosos, y de la actividad de almacén, administrativa y auxiliar, que genera residuos no peligrosos.

*\*Resto de delegaciones, la generación de residuos y su impacto no es significativa al generarse residuos no peligrosos en cantidades inferiores al 10% respecto al total generado por las delegaciones.*

## 02.7\_ Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

**MARCOTRAN TISL & MT GLOBAL LOGISTICS:** Gestores especializados en realizar tratamientos de recuperación frente a eliminación siempre que sea posible. También se ha ampliado el número de SCRAP con los que se trabajan.

**MT SAMORI:** No somos generadores de residuos peligrosos o contaminantes.

**MT MAROC:** Los residuos son entregados a una empresa externa, que los gestiona. Destinados a eliminación.

*\* Resto de delegaciones con impacto poco significativo.*

Las unidades en las que están los datos de los residuos en kg.

Operación	Categoría	Destino final	LER	Tipo	MTI	MGL	Samori	Polska	Rusia	Maghreb	Maroc	Santudero	México	Total			
2022	No destinado a eliminación	Peligrosos	Gestor autorizado	13 02 08*	Aceites usados	31.300	0	0	680	0	0	0	0	0	31.980		
				16 07 08*	Aguas y lodos con HC	10.110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.110
				08 01 19*	Aguas con pinturas y tintas	400	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	400
				14 06 03*	Disolvente no halogenado	210	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	210
				16 01 14*	Anticongelante	1.100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.100
				15 01 10*	Envases plásticos contaminados	240	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	240
				16 01 07*	Filtros de aceite	5.710	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.710
				15 01 10*	Envases metálicos contaminados	310	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	310
				16 02 13	RAEES Peligrosos	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	80
				16 06 04*	Pilas	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40
	12 01 12*	Grasa contaminada	120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120			
	13 07 01*	Gasoil contaminado	900	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	900			
	15 01 11*	Envases metálicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	16 01 04*	VFU	32.830	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32.830			
	16 06 01*	Baterías	7.700	0	0	80,8	0	0	0	0	0	0	0	7.781			
	16 01 03	Neumáticos usados	175.025	0	0	28.600	0	0	0	0	0	0	0	203.625			
	20 01 39	Envases plásticos no contaminados	0	6.600	1.000	0	0	0	0	0	0	0	0	7.600			
	15 01 03	Madera	0	136.100	43.000	0	0	0	0	0	0	0	0	179.100			
	15 01 01	Papel y cartón	12.240	9.220	0	4.780	0	0	0	0	0	0	0	26.318			
	16 02 14 62	Tóner de impresión	43	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	86			
15 01 02	Envases de plástico	0	0	0	3.680	0	0	0	0	0	0	0	3.680				
15 02 03	Absorbentes no contaminados	0	0	0	720	0	0	0	0	0	0	0	720				
16 01 19	Plástico	0	0	0	500	0	0	0	0	0	0	0	500				
16 02 16	RAEES no peligrosos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
20 01 01	Cartón	0	0	8.000	0	0	0	0	0	0	0	0	8.000				
Total No destinado a eliminación					278.358	151.903	50.000	39.041	0	0	0	0	0	519.440			
Destinado a eliminación	Peligrosos	Gestor autorizado	15 02 02*	Absorbentes contaminados	890	0	0	0	0	0	0	0	0	890			
			13 02 08*	Aceites usados	0	0	0	0	1272,8	0	0	0	0	0	1.273		
			16 01 07*	Filtros de aceite	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8		
	No peligrosos	Gestor autorizado	16 01 03	Neumáticos usados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
			15 01 01	Papel y cartón	0	0	0	0	0	0	600	0	0	0	600		
			20 03 01	Basura	257.336	210.084	0	0	0	0	0	0	0	0	467.420		
16 01 06	Envases mezclados	26.024	24.176	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50.200				
Total Destinado a eliminación					284.250	234.260	0	0	0	1.281	600	0	0	520.391			
Total (D+R)					562.608	386.223	50.000	39.041	0	1.281	600	0	0	1.039.830			

Operación	Categoría	Destino final	LER	Tipo	MTI	MGL	Samori	Polska	Rusia	Maghreb	Maroc	Santudero	México	Total			
2023	No destinado a eliminación	Peligrosos	Gestor autorizado	13 02 08*	Aceites usados	33.300	0	0	850	0	0	0	0	0	34.150		
				16 07 08*	Aguas y lodos con HC	9.030	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9.030
				08 01 19*	Aguas con pinturas y tintas	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	360
				14 06 03*	Disolvente no halogenado	192	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	192
				16 01 14*	Anticongelante	6.800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.800
				15 01 10*	Envases plásticos contaminados	211	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	211
				16 01 07*	Filtros de aceite	4.907	0	0	250	0	0	0	0	0	0	0	5.157
				15 01 10*	Envases metálicos contaminados	285	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	285
				16 02 13	RAEES Peligrosos	173	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	178
				16 06 04*	Pilas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12 01 12*	Grasa contaminada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	13 07 01*	Gasoil contaminado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	15 01 11*	Envases metálicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	16 01 04*	VFU	255.702	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	255.702			
	16 06 01*	Baterías	5.400	0	0	99,9	0	0	0	0	0	0	0	5.500			
	16 01 03	Neumáticos usados	178.927	0	0	33.200	0	0	0	0	0	0	0	212.127			
	20 01 39	Envases plásticos no contaminados	0	7.710	1.000	0	0	0	0	0	0	0	0	8.710			
	15 01 03	Madera	0	171.340	43.000	0	0	0	0	0	0	0	0	214.340			
	15 01 01	Papel y cartón	12.655	23.305	0	4.830	0	0	0	0	0	0	78	40.868			
	16 02 14 62	Tóner de impresión	58	30	0	120	0	0	0	0	0	0	0	208			
15 01 02	Envases de plástico	0	0	0	3.490	0	0	0	0	0	0	0	3.490				
15 02 03	Absorbentes no contaminados	0	0	0	740	0	0	0	0	0	0	0	740				
16 01 19	Plástico	0	0	0	400	0	0	0	0	0	0	0	400				
16 01 22	Componentes de vehículos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
16 02 16	RAEES no peligrosos	275	127	6.000	0	0	0	0	0	0	0	0	6.402				
20 01 01	Cartón	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Total No destinado a eliminación					508.275	202.512	50.000	43.985	0	0	0	0	78	804.850			
Destinado a eliminación	Peligrosos	Gestor autorizado	15 02 02*	Absorbentes contaminados	684	0	0	250	0	0	0	0	0	934			
			13 02 08*	Aceites usados	0	0	0	0	0	636,4	0	0	0	0	636		
			16 01 07*	Filtros de aceite	0	0	0	0	0	29,7	0	0	0	0	30		
	No peligrosos	Gestor autorizado	16 01 03	Neumáticos usados	0	0	0	0	0	1740	0	0	0	0	1.740		
			15 01 01	Papel y cartón	0	0	0	0	0	0	600	0	0	0	600		
			20 03 01	Basura	141.640	147.000	0	0	0	0	0	0	0	0	288.640		
15 01 06	Envases mezclados	35.216	39.704	0	0	0	0	0	0	0	0	0	74.920				
Total Destinado a eliminación					177.540	186.704	0	250	0	2.406	600	0	0	367.500			
Total (D+R)					685.815	389.216	50.000	44.235	0	2.406	600	0	78	1.172.350			

\*“Las cantidades de residuos generados por la empresa externa de comedor de MTI se incluyen dentro del dato total de los residuos de basura y de papel y cartón de MTI, ya que al generar una cantidad relativamente pequeña respecto al total de las instalaciones, se gestiona de forma conjunta.”

## 03\_

### USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

#### 03.1\_ Interacción con el agua como recurso:

**MARCOTRAN TISL :** Lavadero, limpieza instalaciones, vestuarios y servicios.

**MT GLOBAL LOGISTICS :** Limpieza instalaciones, vestuarios y servicios.

**MT SAMORI:** Lavabos, servicios de limpieza, alcantarillado, servicios de taller, lavado de vehículos, mantenimiento.

**MT POLSKA:** Almacén e instalaciones.

**MT MAROC & MT MAGHREB:** Uso de aseos del personal.

*\* Resto de delegaciones no significativo.*

#### 03.2\_ Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua

**MARCOTRAN TISL:** Existe un decantador de lodos con hidrocarburos que los elimina y estos se retiran periódicamente por gestor autorizado, para evitar que los hidrocarburos procedentes de la actividad de mantenimiento vayan a la red. Esas aguas, junto con las del resto de la instalación procedentes de servicios llegan a un colector para ser depuradas en depuradora municipal.

**MT GLOBAL LOGISTICS:** Las aguas procedentes de las actividades de limpieza y servicios llegan a colector para ser depuradas en la depuradora municipal.

**MT SAMORI:** El vertido de agua se depura. No se realizan acciones específicas para reducir el vertido o gestionar su impacto.

**MT POLSKA:** Los residuos son entregados a una compañía de reciclaje.

*\*Resto de delegaciones: impacto poco significativo al generarse cantidades de residuos no peligrosos en cantidades inferiores al 10% respecto al total generado por las delegaciones.*

#### 03.3\_ Extracción de agua

*\*En todas las empresas : Agua potable de la red de suministro.*

#### 03.4\_ Vertido de agua

- Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.
- Consumo de materias primas.
- Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto de energía.
- Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

### 03.5\_ Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

#### CONSUMO DE AGUA

m3 consumidos

MARCOTRAN TISL	1819,76 2021	5748,84 2022	8.665,56 2023
MT GLOBAL LOGISTICS	1455,24 2021	3060,16 2022	4.537,44 2023
MT SAMORI	457 2021	605 2022	488 2023
MT POLSKA	1196,99 2021	1449 2022	2420 2023
SANTUDERO	86 2021	247 2022	314 2023

Consumo obtenido a través de la lectura del contador (recibos) y estimado en base al porcentaje de trabajadores de cada ubicación. Desde 2022: el aumento en P1 puede justificarse por ampliación del horario del lavadero.

*\*Resto de delegaciones: el consumo de agua es poco significativo respecto al total de las delegaciones al consumirse principalmente en lugares de oficina.*

### 03.6\_ Consumo de Materias Primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

#### MARCOTRAN TISL

##### No renovables

Aceites y lubricantes (kg)	50.259 2021	69.728 2022	74.183 2023
Neumáticos (kg)	345,480 2021	354,240 2022	290.280 2023
Gasoil (L)	23.579.414,35 2021	21.579.736,94 2022	19.940.122,89 2023
Adblue (L)	287.717,25 2021	820.020,37 2022	922.786,00 2023

Aceites y lubricantes: Datos de aceites 20-21 estimados a partir del consumo de residuos  
Neumáticos: kg estimados a partir de las unidades compradas por el peso medio del neumático.

#### MT GLOBAL LOGISTICS

##### No renovables

Plástico film (kg)	18.940 2021	24.992 2022	17.739 2023
Cartón - Cantoneras (kg)	1.104 2021	1.648 2022	335 2023

## MT SAMORI

Plástico (kg)	2.442 2021	5.284 2022	4.995 2023
Neumáticos (kg)	4.260 2021	3.660 2022	4.560 2023
Gasoil (L)	188.847,87 2021	196.843,65 2022	180.150,23 2023
AdBlue (L)	13.487 2021	7.134 2022	9.813 2023
Papel Oficina (kg)	875 2021	875 2022	875 2023

\* Estimación de neumáticos a partir de las unidades y peso medio de neumático (60kg).

\* Estimación de papel de oficina a partir del número de paquetes de 500 hojas por el peso de una hoja.

## MT POLSKA

## No renovables

Madera (kg)	2.442 2021	5.284 2022	3.170 2023
Plásticos (kg)	1.400 2021	1.600 2022	1.700 2023
Aceites y lubricantes (kg)	5.140 2021	6.520 2022	7.030 2023
Neumáticos (kg)	4.260 2021	3.660 2022	3.245 2023
Gasoil (L)	188.847,87 2021	196.843,65 2022	196.843,65 2023
AdBlue (L)	370.507 2021	403.639 2022	423.443 2023
Papel de oficina (kg)	1.013 2021	1.025 2022	1.033 2023

\* Estimación de neumáticos a partir de las unidades y peso medio de neumático (60 kg)

## MT MAROC

No renovables	Papel de oficina (kg)	600	600	600
		2021	2022	2023

Consumo de papel estimado con datos de número de paquetes de folios comprados. No compramos pallets. Casi toda la mercancía viene paletizada y no gastamos mucho plástico (unos 10 rollos de film al año).

## MT MAGHREB

Aceites y lubricantes (kg)	636 2021	1.272 2022	1.135 2023
Neumáticos (kg)	360 2021	1.380 2022	1.740 2023
Gasoil (L)	193.000 2021	302.000 2022	302.000 2023
AdBlue (L)	10.936 2021	17.113 2022	12.925 2023
Papel de oficina (kg)	37,50 2021	37,50 2022	37,50 2023

\* Estimación de neumáticos a partir de las unidades y peso medio de neumático (60kg). Aceites y lubricantes: Se que cada 40.000 kilometros se hace un cambio de aceite donde además se le cambian los filtros de aceite, gasoil, etc... con lo que hago una estimación Densidad media aceite: 0,86kg/L.

\*Resto de delegaciones: se consideran no significativas al ser el peso de material consumido inferior al 10% respecto a la cantidad total de las delegaciones.

### 03.7\_ Insumos reciclados utilizados.

## MARCOTRAN TISL

Neumáticos recauchutados	36'37% 2022	42'45% 2023
Neumáticos rallados	15'70% 2022	9'47% 2023

Neumáticos: el porcentaje de 2020 y 2021 es similar al de 2022

\*Resto de delegaciones: Respecto a las delegaciones que poseen flota de vehículos, sólo MTI realiza esta actividad de reciclaje. En el resto de delegaciones no existen insumos reciclados.

### 03.8\_Productos y materiales de envasado recuperados

Reacondicionado de palés para su posterior reutilización.

Es un volumen no representativo.

### 03.9\_Consumo de energía dentro de la organización

Se debe de:

2021								
	MTI	MGL	SAMORI	POLSKA	MAROC	MAGHREB	SANTUDERO	TOTAL
1. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización, en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustible utilizados.	334.320,95	157.327,51	0,00	278.070	0,00	0,00		769.718,46
2. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización, en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustible utilizados	389.463,89	466.448,92	0,00	0,00	0,00	0,00	18.487,87	874.400,69
i. Consumo electricidad	1.711.907,86	1.758.128,54	887.788,80	945.982,80	265.633,20	4.320,00		5.573.761,20
ii. electricidad vendida	36.389,52	17.124,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	53.514,00

Consumo de energía total dentro de la organización	2.472.082,22	2.399.029,45	887,788,80	1.224.052,80	265.633,20	4.320	18.487,87	7.271.394,35
Combustible no renovable consumido	334.320,95	157.327,51	0,00	278.070,00	0,00	0,00	0,00	769.718,46
Combustible renovable consumido	389.463,89	466.448,92	0,00	0,00	0,00	0,00	18.487,87	874.400,69
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir	1.711.907,86	1.758.128,54	887,788,80	945.982,80	256.633,20	4.320	0,00	5.573.761,20
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consumen (consulte la cláusula 2.1.1) Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos	36.389,52	17.124,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	53.514,00

Se debe de:

2022								
	MTI	MGL	SAMORI	POLSKA	MAROC	MAGHREB	SANTUDERO	TOTAL
1. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización, en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustible utilizados.	295.652,30	139.130,50	0,00		0,00	0,00		607.713,36
2. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización, en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustible utilizados	377.364,75	448.254,43	0,00	0,00	0,00	0,00	149.900,40	975.519,58
i. Consumo electricidad	1.857.760,42	1.807.179,98	791.103,60	2.603.070	215.942,40	5.040		7.280.096,40
ii. electricidad vendida	30.688,74	14.441,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Se debe de:

2023								
	MTI	MGL	SAMORI	POLSKA	MAROC	MAGHREB	SANTUDERO	TOTAL
1. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización, en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustible utilizados.	369.537,54	173.900,02	0,00	187.200	0,00	0,00	0,00	607.713,36
2. El consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización, en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustible utilizados	262.507,63	367.355,08	51.262,20	0,00	0,00	0,00	159.216,53	975.519,58
i. Consumo electricidad	2.024.362,66	2.102.441,90	679.813,20	3.453.516	244.555,20	4.320		7.280.096,40
ii. electricidad vendida	9.558,00	4.500	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### 03.10\_ Reducción de consumo energético

- Cambio de las últimas luminarias convencionales por LED conforme vayan agotándose G44.
- Instalación de placas solares en la cubierta de la Nave del Pradillo y en la cubierta de oficinas Centrales, para poder abastecernos en ciertos procesos con la energía renovable acumulada.

## 04\_

## CAMBIO CLIMÁTICO

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, mantener una flota lo menos contaminante posible.

## 04.1\_ Emisiones Directas de GEI (alcance 1)

<b>MARCOTRAN TISL</b>	58.651.288,85 kgCO <sub>2</sub> eq 2021	53.739.754,50 kgCO <sub>2</sub> eq 2022	50.421.481,85 kgCO <sub>2</sub> eq 2023
-----------------------	---	---	---

Se tienen en cuenta los litros de gasoil \* Factor de emisión + kg de refrigerante \* F.E + litros combustible caldera \* F.E.  
F.E. según calculadora MITECO

<b>MT GLOBAL LOGISTICS</b>	10.321,98 kg CO <sub>2</sub> eq 2021	18.748,10 kg CO <sub>2</sub> eq 2022	965.633,89 kgCO <sub>2</sub> eq 2023
----------------------------	--	--	--

Se tienen en cuenta los kg de refrigerante \* F.E + litros combustible caldera \* F.E.  
F.E. según calculadora MITECO  
No disponibles los datos de la flota (litros combustible)

<b>MT SAMORI</b>	468.720,41 kg CO <sub>2</sub> eq 2021	488.565,94 kg CO <sub>2</sub> eq 2022	453.798,43 kgCO <sub>2</sub> eq 2023
------------------	---	---	--

Se tienen en cuenta los kg de refrigerante \* F.E + litros combustible caldera \* F.E.  
F.E. según calculadora MITECO

<b>MT POLSKA</b>	20.279.640,28 kg CO <sub>2</sub> eq 2021	20.439.334,50 kg CO <sub>2</sub> eq 2022	24.141.836,03 kgCO <sub>2</sub> eq 2023
------------------	--	--	---

Se tienen en cuenta los litros de gasoil \* Factor de emisión + litros combustible caldera \* F.E.  
F.E. según calculadora MITECO

MT MAGHREB	490.220,00 kg CO2eq 2021	767.080,00 kg CO2eq 2022	1.076.224,97 kgCO2eq 2023
------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

Se tienen en cuenta los litros de gasoil \* Factor de emisión + refrigerantes \* F.E.

\* Resto de delegaciones no significativo.

## 04.2\_ Emisiones Indirectas de GEI (alcance 2)

MARCOTRAN TISL	148.785,87 kg CO2eq 2021	160.586,79 kg CO2eq 2022	146.204,00 kgCO2eq 2023
----------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

MT GLOBAL LOGISTICS	95.012,63 kg CO2eq 2021	97.073,46 kg CO2eq 2022	151.843,03 kgCO2eq 2023
---------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

MT SAMORI	63.624,86 kg CO2eq 2021	47.748,06 kg CO2eq 2022	49.097,62 kg- CO2eq 2023
-----------	-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

F.E. según calculadora MITECO.

MT POLSKA	50.137,09 kg CO2eq 2021	137.962,71 kg CO2eq 2022	183.036,35 kgCO2eq 2023
-----------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

F.E. según <https://calculator.carbonfootprint.com/calculator.aspx?tab=2>

MT MAROC	57.487,45 kg CO2eq 2021	46.733,53 kg CO2eq 2022	52.925,82 kgCO2eq 2023
----------	-------------------------------	-------------------------------	------------------------------

MT MAGHREB	934,92 kg CO2eq 2021	1.090,74 kg CO2eq 2022	934,92 kgCO2eq 2023
------------	----------------------------	------------------------------	---------------------------

Huella de carbono calculada por estimación del consumo de Kwh al mes.

### 04.3\_ Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

MARCOTRAN TISL	236.284,85 kg CO <sub>2</sub> eq 2022	425.086,86 kgCO <sub>2</sub> eq 2023	Se tienen en cuenta los datos estimados de los desplazamientos de los trabajadores y de la gestión de los residuos, recalculando el 2022.
MT GLOBAL LOGISTICS	245.644,29 kg CO <sub>2</sub> eq 2022	387.320,86 kgCO <sub>2</sub> eq 2023	Dato obtenido a partir de los desplazamientos del personal a las dos ubicaciones y de la gestión de residuos.
MT SAMORI	19.123,33 kg CO <sub>2</sub> eq 2022	19.123,33 kg CO <sub>2</sub> eq 2023	Se tienen datos de 2022 sobre los desplazamientos del personal. Aunque no hay datos para 2020 y 2021 no ha habido cambios significativos en este sentido.

*\*Resto de delegaciones: no significativo al ser delegaciones con un número de trabajadores inferior a 50 o no existe información suficiente para realizar su cálculo.*

### 04.4\_ Intensidad de las emisiones de GEI

MARCOTRAN TISL	62,37 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2022	62,57 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2023
----------------	---	---

Se debe tener en cuenta que no es comparable la intensidad de las instalaciones con flota (con elevada cantidad de CO<sub>2</sub> en alcance 1) con otro tipo de delegaciones. No disponibles datos de trabajadores medios anteriores a 2022.

MT GLOBAL LOGISTICS	3,22 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2022	11,31 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2023
---------------------	--	---

Se debe tener en cuenta que no es comparable la intensidad de las instalaciones con flota (con elevada cantidad de CO<sub>2</sub> en alcance 1) con otro tipo de delegaciones. No disponibles datos de trabajadores medios anteriores a 2022. No disponible datos de km recorridos por la flota para el Alcance 1 en 2022, sí en 2023.

MT SAMORI	9,41 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2022	10,04 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2023
-----------	--	---

Se debe tener en cuenta que no es comparable la intensidad de las instalaciones con flota (con elevada cantidad de CO<sub>2</sub> en alcance 1) con otro tipo de delegaciones. No disponibles datos de trabajadores medios anteriores a 2022.

MT POLSKA	49,35 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2022	48,65 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2023
-----------	---	---

Se debe tener en cuenta que no es comparable la intensidad de las instalaciones con flota (con elevada cantidad de CO<sub>2</sub> en alcance 1) con otro tipo de delegaciones.

MT MAROC	1,19 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2022	1,35 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2023
----------	--	--

Se debe tener en cuenta que no es comparable la intensidad de las instalaciones con flota (con elevada cantidad de CO<sub>2</sub> en alcance 1) con otro tipo de delegaciones.

MT MAGHREB	32,47 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2022	45,34 tnCO <sub>2</sub> eq/trabajador 2023
------------	---	---

Se debe tener en cuenta que no es comparable la intensidad de las instalaciones con flota (con elevada cantidad de CO<sub>2</sub> en alcance 1) con otro tipo de delegaciones. No disponibles datos de trabajadores medios anteriores a 2022.

*\*Resto de delegaciones: no significativo al ser delegaciones con un número de trabajadores inferior a 15 trabajadores y sin flota de vehículos.*

## 04.5\_ Reducción de emisiones GEI

### MARCOTRAN TISL :

- Se va a realizar la segunda rotación semanal del tren, por lo que se harán dos viajes Zaragoza-Algeciras por semana.
- Desde el dpto. de Compras se va a implantar un análisis Eco-Driving de Transics, con el que se puede conocer el consumo de cada conductor para influir en su forma de conducción. Se va a empezar a colaborar con la empresa con que imparte los CAP, Driven-You, para definir un procedimiento y conseguir una nota mínima en conducción para los conductores cuando hacen prácticas con el simulador.
- Se van a cuantificar y controlar las bajadas bruscas de nivel de combustible, detectando de forma casi inmediata posibles robos de combustible.
- Mediante una app diseñada por la propia empresa se va a compararla localización dónde se está echando combustible y la posición física del camión para evitar duplicidades de tarjetas, fraudes, robos, etc.
- Se va a instalar en unos camiones Volvo una app llamada I-See, donde la caja de cambios se regula sola, sobre todo en las subidas-bajadas, para disminuir el consumo de los camiones. Ahora mismo lo estamos probando en 5 camiones con la intención de instalárselo a 21 volvos nuevos que tenemos.
- Se va a enviar camiones a taller que tienen consumo excesivo para hacerles reglaje de válvulas. Con esta medida, en materia económica se espera en el año un ahorro medio de 7000 €, durante los 2-3 años siguientes a la limpieza.
- Se va a valorar medidas que permitan que el gasoil se haga más homogéneo antes de entrar a la combustión, lo que lo haría más eficiente.
- Renovación flota cada vez más eficiente (Euro VI)

### MT GLOBAL LOGISTICS :

- Se implanta una nueva operativa con tres camiones de GNL, que está previsto que inicie la actividad en 2023.
- Renovación de flota a vehículos Euro VI.

### MT SAMORI:

- En 2023 se van a instalar paneles solares. Anualmente se renueva parte de la flota para conseguir tener siempre tractoras con distinción "Euro" más nuevas

*\* En las demás delegaciones no se han planteado medidas a medio plazo.*

*Marcotran ha obtenido la Declaración de la Verificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para los periodos comprendidos entre 2016 a 2020 que indica que han sido verificados frente a la Norma UNE EN ISO 14064-3:2012, así como el sello Calculo y Reduzco del MITECO.*

- Continuar con el plan de renovación/sustitución de manera progresiva de la iluminación LED de oficinas y despachos, así como la iluminaria de los almacenes, talleres, exteriores (parkings, zonas comunes, campa, etc.), iniciado en 2017.
- Instalación de detectores de presencia y temporizadores para el encendido y apagado de las luminarias presentes en todas las zonas comunes. Se estima un ahorro del

20% sobre el total de la potencia instalada en estas zonas.

- La eliminación de los consumos en stand-by producen unos ahorros que ascienden a 16,00kWh.
- Se propone la implantación de planes de formación en aspectos energéticos para el personal de las áreas productivas y de los trabajadores de los distintos de departamentos. Se puede de esta manera mejorar los ahorros globales derivados de estos planes que pueden llegar al 2% del total.

- En fase de estudio la instalación de un software de gestión inteligente que permita un conocimiento completo de todas las variables que afectan al correcto funcionamiento de los equipos consumidores de energía. El conocimiento de estas variables se obtiene mediante la instalación de sensores en los equipos del edificio.

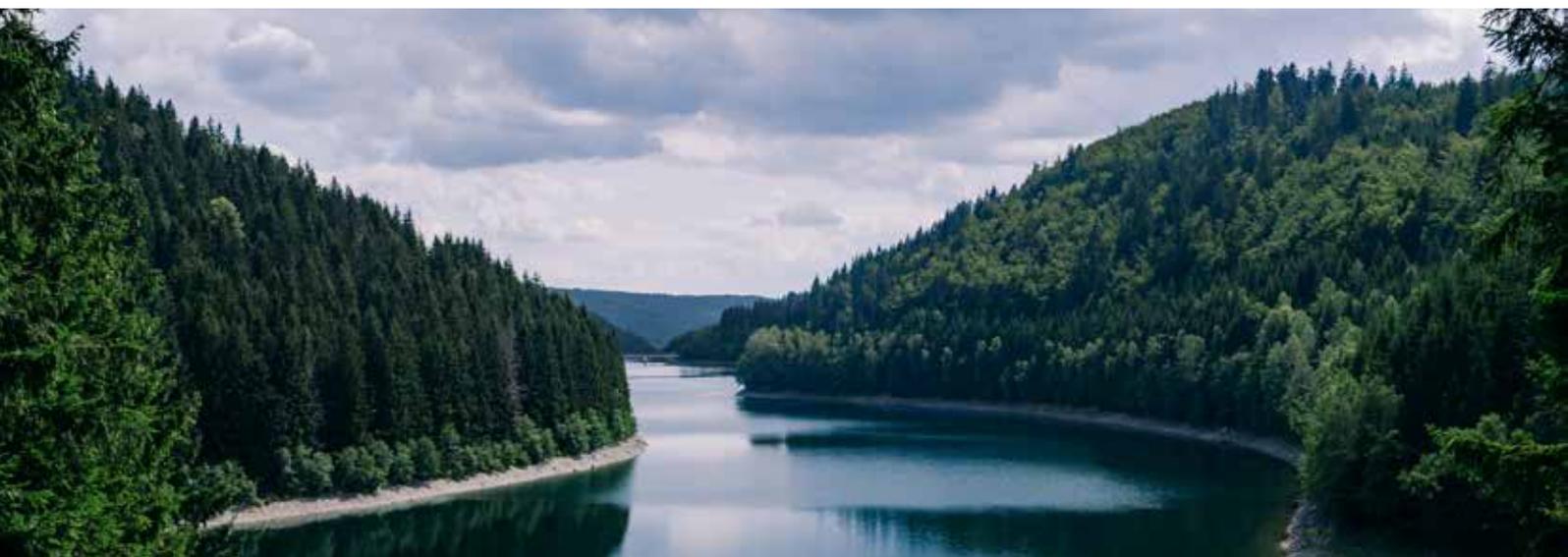
- No existen Incidencias o multas debidas a incumplimientos de la normativa medioambiental aplicable, ni se han identificado incumplimientos dentro de la organización.

- Todos nuestros proveedores de carburante, aceites, ruedas, etc, cumplen los estándares normativos en relación al medio ambiente.

- Del mismo modo todos los transportistas subcontratados mantienen flotas como mínimo Euro 5 y prácticamente toda ya Euro 6.

*“ Marcotran invierte en mantener una flota moderna, con motores Euro 6 , además de realizar un control y gestión de residuos apropiados para minimizar el impacto de nuestra actividad”.*

- Realización de circuitos fijos con “gigatrailers” (25,25 metros de longitud y 60 TN MMA), reduciendo la media de consumo por Tn transportada y, a su vez, la reducción de emisiones y gases contaminantes.
- Realización de circuitos fijos con 12 “duotrailer” (31,75 metros de longitud y 70 TN MMA) para trayectos desde Pedrola hasta Algeciras.
- Formación en estilos de conducción eficiente y nuevas tecnologías de nuestros vehículos entre nuestros conductores.
- Compras de vehículos adecuados para el tipo de trabajo a realizar (potencia, configuración y equipación adecuada).
- Control periódico de los neumáticos (presión y estado). Se ha instalado una balanza en la zona de control de accesos que mide la presión y grosor de neumáticos. En caso de que estos parámetros estén fuera de lo aceptable, emite un aviso a taller para su reparación. De esta forma se reduce el consumo de combustible y sus emisiones derivadas, además de reducir el riesgo de sufrir accidentes.
- Estudio detallado de rutas y evitar al máximo Km. en vacío.
- Seguimiento GPS de todos nuestros vehículos (tractoras y semirremolques).
- Estudio detallado de todos los informes de datos obtenidos de la telemática CAN BUS de nuestros vehículos para tomar acciones sobre algunos de ellos o sobre sus conductores (aceleraciones y frenadas bruscas, consumos fuera de media, etc.).
- En fase de estudio la instalación de un software de gestión inteligente que permita un conocimiento completo de todas las variables que afectan al correcto funcionamiento de los equipos consumidores de energía. El conocimiento de estas variables se obtiene mediante la instalación de sensores en los equipos del edificio.



## 4.6\_ Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales

Criterios o procesos de homologación de proveedores a efectos de sostenibilidad.

### | SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOSTENIBLE (SIS)

Marcotran, como empresa socialmente responsable, cuenta con una política de compras sostenibles.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se ve reflejado en todas las acciones de la empresa, incluyendo la selección de proveedores, los cuales deben estar alineados con los objetivos de Marcotran en el ámbito social, económico y medioambiental.

Desde Marcotran llevamos a cabo un seguimiento riguroso de nuestros proveedores en cuanto a acciones sostenibles y compromisos adquiridos en sus procesos de producción y suministro, asegurando así, el correcto desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los ODS establecidos.

Para llevar a cabo una correcta selección de proveedores, se solicita que nos remitan información detallada en materia de sostenibilidad, así como indicar el uso o adhesión a plataformas, donde se evalúe mediante indicadores el compromiso adquirido en materia de Responsabilidad Social Corporativa. (Ejemplo: Ecovadis).

En caso de no estar adheridos a ningún tipo de plataforma se solicita el reporte en materia de sostenibilidad.

El objetivo principal de esta solicitud es el cumplimiento de los estándares establecidos y mantener un seguimiento exhaustivo de nuestros proveedores.

Dicha documentación será recepcionada por la persona responsable en materia de Responsabilidad Social Corporativa de Marcotran.

**Entre los principales objetivos de Marcotran, están:**

- Prestar un servicio logístico integral que impacte de la menor forma posible en el Medioambiente.
- La conservación y protección del Medioambiente, es uno de los pilares en los que se sostiene la política de desarrollo sostenible de Marcotran, asumida por la dirección de la Empresa.

**Los principios que deben regir las actuaciones de Marcotran son los siguientes:**

- Cumplir con la normativa y legislación vigente en materia medioambiental.
- Ser conocedor de los distintos aspectos medioambientales generados en el desarrollo de su actividad, teniendo identificados y medidos los impactos medioambientales derivados, en especial los impactos relevantes negativos.
- Tener en cuenta las medidas necesarias para prevenir la posible contaminación (suelos, atmósfera o aguas), de manera que las operaciones sean ejecutadas de una manera respetuosa con el medioambiente.
- Mantener en permanente vigilancia ambiental las actividades, instalaciones y equipos con riesgos ambientales potenciales negativos para el Medio Ambiente.
- Promover la formación y sensibilización medioambiental del personal en el desarrollo de sus actividades.

Cultivos	Hectáreas	Absorciones acumuladas estimadas en T CO <sub>2</sub> / AÑO
Cultivos cereales	120	(*)
Viña (Vitis vinifera)	12	(*)
Almendros (Prunu dulcis)	30	112
Olivos (Olea europea)	13	7
Carrascas truferas (Quercus ilex)	9	10
Carrascas pastos (Quercus ilex)	1320	745
<b>TOTAL</b>	<b>1504</b>	<b>874</b>



## 05\_

### PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Marcotran compensa sus emisiones de CO<sub>2</sub> a través de la plantación masiva de árboles con Proyectos de Reforestación Local), y del desarrollo de actividades de educación ambiental y climática, centrándonos en materia de neutralidad climática, medición, reducción, compensación de emisiones de CO<sub>2</sub>, y talleres de educación ambiental y climática para niños, jóvenes y adultos (Staff, clientes, Voluntarios Corporativos, etc.).

Actualmente gestionamos una extensión de más de 2.200 hectáreas totales, de los cuales conseguimos los siguientes valores de absorción anual de CO<sub>2</sub> y carbono asimilado.

*\*Resto de delegaciones: no realizan actividades de protección de la biodiversidad o no hay datos suficientes para su cálculo.*



# 05\_ CUESTIONES SOCIALES

01\_

EMPLEO

02\_

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

03\_

SALUD Y SEGURIDAD

04\_

RELACIONES SOCIALES

05\_

FORMACIÓN

06\_

IGUALDAD

## Objetivos

- Fomento del empleo y motivación de los empleados
- Reclutamiento y desarrollo del talento interno y externo
- Impulso de la formación y aprendizaje continuo
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Promover la seguridad, salud y bienestar de los empleados.

## Compromisos

- Existencia de centros de excelencia: servicios especializados en reclutamiento, desarrollo, compensación, comunicación a empleados, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo
- Existencia de centros de servicios compartidos, destinados a potenciar la estandarización y eficiencia de procesos y sistemas
- Existencia de participación en acciones de carácter solidario por parte de los empleados y sus familiares
- Atracción y captación del talento, presencia en foros, universidades, escuelas de negocio, etc.
- Optimización de la eficiencia a través de candidaturas internas en vacantes del grupo y potenciando la formación
- Captación de perfiles junior con el objetivo de desarrollar la carrera profesional en el grupo
- Planes de acogida e integración a través de jornadas de conocimiento del negocio
- Planes de acción para puestos clave
- Planes de desarrollo (experiencia, exposición, educación)
- Fomentar el empleo y motivación de los equipos
- Desarrollar acciones destinadas al reclutamiento de talento
- Impulsar la formación y cualificación de nuestros empleados
- Establecer una política retributiva y beneficios sociales que favorezcan la contratación de los mejores profesionales
- Promover la diversidad e igualdad de oportunidades
- Asumir la seguridad, salud y bienestar de los empleados como valor fundamental para el grupo.



## CANALES DE COMUNICACIÓN

### COMUNICACIÓN INTERNA

#### PORTAL 360

Actualmente hay un proyecto de digitalización de la información 360, que engloba la renovación de la página web, el portal de empleados, el portal del cliente y el portal del proveedor, una forma de crear un espacio digital único entre cada uno de ellos y la propia organizacomunicación y un repositorio documental.

#### OFFICE 365

A nivel interno contamos con un paquete office 365 el cual incluye diferentes herramientas y plataformas de comunicación como Outlook, Yammer , Teams etc.

Utilizamos la plataforma de Yammer para difundir noticias de interés, así como noticias internas que afecten a toda la organización.

Outlook y Teams son empleadas como canales de comunicación directa

#### BUZONES DE SUGERENCIAS

Existen a disposición de todos los empleados de la organización formatos digitales y convencionales donde destinar sus quejas y/o sugerencias, donde reciben respuesta en un plazo máximo de 2 días laborales.

### COMUNICACIÓN EXTERNA

#### PUBLICIDAD OFFLINE

Se utilizarán como medios de comunicación canales tradicionales como por ejemplo prensa escrita y revistas.

#### PUBLICACIONES ONLINE

Creación de contenido propio y difusión de noticias de la organización publicadas por otras organizaciones en las cuentas oficiales de Marcotran.

#### CONVENCIONES DE NEGOCIO

Anualmente se realiza una convención anual donde la Dirección y los responsables de la compañía analizan y dan cuenta de los resultados de año anterior y se expone el plan estratégico y el estado de los proyectos en curso y los logros obtenidos y los planes de mejora en todos los ámbitos.

#### BUZONES DE SUGERENCIAS

Existen a disposición de todos los empleados de la organización formatos digitales y convencionales donde destinar sus quejas y/o sugerencias, donde reciben respuesta en un plazo máximo de 2 días laborales

#### BOLETINES O COMUNICADOS INTERNOS

Boletín de noticias donde figuran con un cuidado diseño, las noticias más relevantes de la organización y por otra parte noticias e información importante a nivel sectorial que nos permite permanecer informados.

#### CALL CENTER

Se encarga de una continua conectividad de manera interna/externa entre áreas transfiriendo y desviando información según las características del servicio demandado.

## 01\_

## EMPLEO

## 01.1\_ Número total y distribución de empleados por sexo, país y clasificación profesional

MARCOTRAN TISL			MT GLOBAL LOGISTICS		
2023		2022	2023		2022
Total:	<b>805</b>	<b>830</b>	Total:	<b>174</b>	<b>167</b>
Hombres:	<b>668</b>	<b>711</b>	Hombres:	<b>109</b>	<b>105</b>
<30	<b>43</b> - 6%	<b>34</b> - 4%	<30	<b>28</b> - 17%	<b>24</b>
>30 - <50	<b>275</b> - 34%	<b>344</b> - 40%	>30 - <50	<b>49</b> - 28%	<b>48</b>
>50	<b>350</b> - 43%	<b>366</b> - 41%	>50	<b>32</b> - 18%	<b>30</b>
Mujeres:	<b>137</b>	<b>119</b>	Mujeres:	<b>65</b>	<b>62</b>
<30	<b>8</b> - 1%	<b>14</b> - 2%	<30	<b>31</b> - 18%	<b>20</b>
>30 - <50	<b>90</b> - 11%	<b>83</b> - 10%	>30 - <50	<b>18</b> - 10%	<b>9</b>
>50	<b>39</b> - 5%	<b>26</b> - 3%	>50	<b>16</b> - 9%	<b>34</b>
Hombres Conductores Estructura	<b>589</b> <b>79</b>	<b>622</b> <b>89</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>26</b> <b>83</b>	<b>63</b> <b>42</b>
Mujeres Conductoras Estructura:	<b>50</b> <b>87</b>	<b>42</b> <b>77</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>47</b> <b>18</b>	<b>8</b> <b>54</b>

MT SAMORI			MT POLSKA		
2023		2022	2023		2022
Total	<b>59</b>	<b>57</b>	Total	<b>417</b>	<b>407</b>
Hombres	<b>55</b>	<b>54</b>	Hombres	<b>410</b>	<b>367</b>
<30	<b>11</b> -19%	<b>12</b> -20%	<30	<b>49</b> - 11%	<b>45</b> - 11%
>30 - <50	<b>34</b> - 58%	<b>30</b> - 51%	>30 - <50	<b>262</b> - 57%	<b>238</b> - 57%
>50	<b>10</b> -17%	<b>13</b> -22%	>50	<b>99</b> - 22%	<b>96</b> - 23%
Mujeres:	<b>4</b>	<b>3</b>	Mujeres	<b>48</b>	<b>40</b>
<30	<b>2</b> - 3%	<b>1</b> - 2%	<30	<b>15</b> - 3%	<b>13</b> - 3%
>30 - <50	<b>2</b> - 3%	<b>3</b> - 5%	>30 - <50	<b>28</b> - 6%	<b>22</b> - 5%
>50	<b>0</b>	<b>0</b>	>50	<b>5</b> - 1%	<b>3</b> - 1%
Hombres Conductores Estructura	<b>8</b> <b>47</b>	<b>7</b> <b>48</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>378</b> <b>32</b>	<b>317</b> <b>50</b>
Mujeres Conductoras Estructura	<b>0</b> <b>4</b>	<b>0</b> <b>4</b>	Mujeres Conductoras Estructura:	<b>28</b> <b>20</b>	<b>21</b> <b>19</b>

SANTUDERO			MT MEXICO		
2023		2022	2023		2022
Total	5	5	Total: 12	12	4
Hombres	5	5	Hombres: 8	8	4
<30	1	1			
>30 - <50	1	1			
>50	3	3			
Mujeres:	0	0,5	Mujeres: 4	4	0
<30	0	0			
>30 - <50	0	0			
>50	0	0			
Hombres Conductores Estructura	0	0	Hombres Conductores: Estructura: 3	5	0
	5	5		3	
Mujeres Conductoras Estructura	5	0	Mujeres Conductoras Estructura	2	0
	0	0,5		2	

MT MAROC			MT MAGHREB			MT RUSSIA		
2023		2022	2023		2022	2023		2022
Total	43	40	Total	23	24	Total	17	14
Hombres	35	32	Hombres	22	23	Hombres	10	9
<30	8		<30	4	4	<30	1	1
>30 - <50	22		>30 - <50	16	18	>30 - <50	7	6
>50	5		>50	2	1	>50	2	2
Mujeres	8	8	Mujeres:	1	1	Mujeres	7	5
<30	3		<30	0	1	<30	1	1
>30 - <50	4		>30 - <50	1	0	>30 - <50	2	0
>50	1		>50	0	0	>50	4	4
Hombres Conductores Estructura	21	18	Hombres Conductores Estructura	21	22	Hombres Conductores Estructura	5	0
	14	14		1	1		5	9
Mujeres Conductoras Estructura	0	0	Mujeres Conductoras Estructura	0	0	Mujeres Conductoras Estructura	0	0
	8	8		1	1		7	5

Para el resto de empresas del grupo, no se muestra el detalle de personal debido a que el dato no es representativo.

**01.2\_** Las prestaciones sociales o beneficios son los mismos para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, así como para los fijos y los temporales.

### 01.3\_Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

Tasa de contratación = nº de contratos realizados en cada categoría/ nº de contratos totales x 100

MARCOTRAN TISL				MT GLOBAL LOGISTICS				MT SAMORI			
2023		2022		2023		2022		2023		2022	
Contrataciones	<b>265</b>		<b>220</b>	Contrataciones	<b>21</b>		<b>28</b>	Contrataciones	<b>25</b>		<b>25</b>
Hombres:	<b>223</b>	<b>84%</b>	<b>197</b>	Hombres	<b>15</b>	<b>71%</b>	<b>19</b>	Hombres	<b>24</b>	<b>96%</b>	<b>23</b>
<30	<b>20</b>	<b>7,5%</b>	<b>17</b>	<30	<b>5</b>	<b>24%</b>	<b>7</b>	<30	<b>8</b>	<b>56%</b>	<b>12</b>
>30 - <50	<b>104</b>	<b>39%</b>	<b>118</b>	>30 - <50	<b>9</b>	<b>43%</b>	<b>11</b>	>30 - <50	<b>14</b>	<b>8%</b>	<b>10</b>
>50	<b>99</b>	<b>35%</b>	<b>62</b>	>50	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>1</b>	>50	<b>2</b>	<b>4%</b>	<b>1</b>
Mujeres	<b>42</b>	<b>16%</b>	<b>23</b>	Mujeres	<b>6</b>	<b>28%</b>	<b>9</b>	Mujeres	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>9</b>
<30	<b>10</b>	<b>3,7%</b>	<b>8</b>	<30	<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>4</b>	<30	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>4</b>
>30 - <50	<b>16</b>	<b>6%</b>	<b>12</b>	>30 - <50	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	>30 - <50	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>
>50	<b>16</b>	<b>6%</b>	<b>3</b>	>50	<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>3</b>	>50	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>
Hombres Conductores Estructura	<b>202</b>	<b>76%</b>	<b>166</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>3</b>	<b>12%</b>	<b>4</b>
	<b>21</b>	<b>8%</b>	<b>31</b>		<b>12</b>	<b>57%</b>	<b>19</b>		<b>21</b>	<b>84%</b>	<b>19</b>
Mujeres Conductoras Estructura	<b>16</b>	<b>6%</b>	<b>6</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
	<b>26</b>	<b>10%</b>	<b>17</b>		<b>6</b>	<b>28,5%</b>	<b>9</b>		<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>2</b>

MT POLSKA				MT MAROC				MT MAGHREB			
2023		2022		2023		2022		2023		2022	
Contrataciones	<b>240</b>		<b>227</b>	Contrataciones	<b>5</b>		<b>9</b>	Contrataciones	<b>6</b>		<b>10</b>
Hombres	<b>225</b>		207	Hombres	<b>3</b>		<b>3</b>	Hombres	<b>5</b>		<b>10</b>
<30	<b>19</b>	<b>7,9%</b>	34	<30	<b>0</b>		<b>5</b>	<30	<b>1</b>	<b>17%</b>	<b>2</b>
>30 - <50	<b>189</b>	<b>78,7%</b>	137	>30 - <50	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>1</b>	>30 - <50	<b>4</b>	<b>66%</b>	<b>7</b>
>50	<b>17</b>	<b>7,1%</b>	36	>50	<b>0</b>		<b>0</b>	>50	<b>0</b>		<b>1</b>
Mujeres	<b>15</b>		20	Mujeres	<b>2</b>		<b>2</b>	Mujeres: 1	<b>1</b>		<b>0</b>
<30	<b>4</b>	<b>1,7%</b>	4	<30	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>1</b>	<30: 0	<b>0</b>		<b>0</b>
>30 - <50	<b>10</b>	<b>4,2%</b>	16	>30 - <50	<b>0</b>		<b>1</b>	>30 - <50 : 1 - 17%	<b>1</b>	<b>17%</b>	<b>0</b>
>50	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	0	>50	<b>0</b>		<b>0</b>	>50: 0	<b>0</b>		<b>0</b>
Hombres Conductores Estructura	<b>216</b>		<b>183</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>1</b>		<b>0</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>4</b>		<b>10</b>
	<b>9</b>		<b>24</b>		<b>2</b>		<b>9</b>		<b>1</b>		<b>0</b>
Mujeres Conductoras Estructura	<b>10</b>		<b>9</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>0</b>		<b>0</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>0</b>		<b>0</b>
	<b>5</b>		<b>11</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>0</b>

\* Para el resto de empresas del grupo, no se muestra el detalle de personal debido a que el dato no es representativo.

## 01.4\_ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Tasa de rotación = nº de empleados que dejan la empresa en cada categoría/nº total de empleados x 100

MARCOTRAN TISL				MT GLOBAL LOGISTICS				MT SAMORI			
2023			2022	2023			2022	2023			2022
Bajas	17	2%	8	Bajas	4	2%	1	Bajas	25	42%	3
Hombres:	17	100%	6	Hombres	4	100%	0	Hombres	23	92%	3
<30	4	24%	0	<30	0	0	0	<30	9	36%	0
>30 - <50	8	47%	4	>30 - <50	3	75%	1	>30 - <50	12	48%	3
>50	5	29%	2	>50	1	25%	0	>50	2	8%	0
Mujeres	0		2	Mujeres	0		0	Mujeres	2	8%	0
<30	0		0	<30	0		0	<30	2	8%	0
>30 - <50	0		0	>30 - <50	0		0	>30 - <50	0		0
>50	0		2	>50	0		0	>50	0		0
Hombres Conductores Estructura	14	82%	5	Hombres Conductores Estructura	0		1	Hombres Conductores Estructura	2	8%	0
	3	18%	1		4	100%	0		21	84%	3
Mujeres Conductoras Estructura	0		2	Mujeres Conductoras Estructura	0		0	Mujeres Conductoras Estructura	0		0
	0		0		0		0		2	8%	0

MT POLSKA				MT MAROC				MT MAGHREB				MT MEXICO		
2023			2022	2023			2022	2023			2022	2023		
Bajas:	163		18	Bajas: 2	2		0	Bajas: 7	7		1	Bajas	8	
Hombres:	154		18	Hombres	1		0	Hombres	6		0	Hombres	4	
<30	8	4,9%	2	<30	0		0	<30	1	14,3%	1	<30	2	
>30 - <50	99	60,7%	12	>30 - <50	0		0	>30 - <50	4	57,1%	0	>30 - <50	2	
>50	47	28,8%	4	>50	1	50%	0	>50	1	14,3%	0	>50	0	
Mujeres:	9		0	Mujeres	1		0	Mujeres	1		0	Mujeres	4	
<30	0		0	<30	0		0	<30	1	14,3%	0	<30	4	
>30 - <50	8	4,9%	0	>30 - <50	1	50%	0	>30 - <50	0		0	>30 - <50	0	
>50	1	0,6%	0	>50	0		0	>50	0		0	>50	0	
Hombres Conductores Estructura	146		18	Hombres Conductores Estructura	0		0	Hombres Conductores Estructura:	4		0	Hombres Conductores Estructura	0	
	8		0		1		0		2		0		4	
Mujeres Conductoras Estructura	5		0	Mujeres Conductoras Estructura	0		0	Mujeres Conductoras Estructura:	0		0	Mujeres Conductoras Estructura	0	
	4		0		1		0		1		0		4	

\* Para el resto de empresas del grupo, no se muestra el dato de personal debido a que no es representativo.

## 01.5\_ Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

MARCOTRAN TISL			MT GLOBAL LOGISTICS			MT SAMORI		
2023		2022	2023		2022	2023		2022
Salario medio	<b>2.742,08 €</b>	<b>2.612,94 €</b>	Salario medio	<b>1.606,25 €</b>	<b>1.488,53 €</b>	Salario medio	<b>2.144€</b>	<b>2.144€</b>
Hombres	<b>2.751,88 €</b>	<b>2.621,72 €</b>	Hombres	<b>1.734,47 €</b>	<b>1.601,08 €</b>	Hombres	<b>2.160 €</b>	<b>2.160 €</b>
<30	<b>2.509,76 €</b>	<b>2.515,16 €</b>	<30	<b>1.192,03 €</b>	<b>1.226,94 €</b>	<30	<b>1.633 €</b>	<b>1.633 €</b>
>30 - <50	<b>2.845,13 €</b>	<b>2.663,64 €</b>	>30 - <50	<b>1.730,46 €</b>	<b>1.766,03 €</b>	>30 - <50	<b>2.083 €</b>	<b>2.083 €</b>
>50	<b>2.707,67 €</b>	<b>2.545,28 €</b>	>50	<b>2.130,92 €</b>	<b>1.810,25 €</b>	>50	<b>3.037 €</b>	<b>3.037 €</b>
Mujeres	<b>2.685,74 €</b>	<b>2.561,10 €</b>	Mujeres:	<b>1.387,11 €</b>	<b>1.375,99 €</b>	Mujeres:	<b>1894,50€</b>	
<30	<b>2.335,86 €</b>	<b>2.423,13 €</b>	<30	<b>1.164,80 €</b>	<b>1.250,77 €</b>	<30	<b>1.427 €</b>	<b>1.427 €</b>
>30 - <50	<b>2.779,73 €</b>	<b>2.582,08 €</b>	>30 - <50	<b>1.598,19 €</b>	<b>1.586,90 €</b>	>30 - <50	<b>2.562 €</b>	<b>2.562 €</b>
>50	<b>2.667,54 €</b>	<b>2.650,60 €</b>	>50	<b>1.398,36 €</b>	<b>1290,30 €</b>	>50		
Hombres Conductores Estructura	<b>2.684,65 €</b>	<b>2.571,84 €</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>2.291,21 €</b>	<b>2.249,70 €</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>3.167 €</b>	<b>3.167 €</b>
	<b>2.968,58 €</b>	<b>2.788,59 €</b>		<b>1.626,08 €</b>	<b>1.528,74 €</b>		<b>1.971 €</b>	<b>1.971 €</b>
Mujeres Conductoras Estructura	<b>2.598,84 €</b>	<b>2.465,23 €</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>1.400,19 €</b>	<b>1.401,44€</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>1.881 €</b>	<b>1.881 €</b>
	<b>2.716,65 €</b>	<b>2.605,15 €</b>						

MT POLSKA			MT MAROC			MT MAGHREB		
2023		2022	2023		2022	2023		2022
Salario medio	<b>1.842,32 €</b>	<b>1.742,08 €</b>	Salario medio	<b>636,05 €</b>	<b>892,22 €</b>	Salario medio	<b>636,05 €</b>	<b>670,13 €</b>
Hombres	<b>1.824,42 €</b>	<b>1.760,19 €</b>	Hombres	<b>615,68 €</b>	<b>869,57 €</b>	Hombres	<b>616,05 €</b>	<b>676,91 €</b>
<30	<b>1.770,91 €</b>	<b>1.403,10 €</b>	<30	<b>575,82 €</b>	<b>688,90 €</b>	<30	<b>591,56 €</b>	<b>792,30 €</b>
>30 - <50	<b>1.858,35 €</b>	<b>1.782,29 €</b>	>30 - <50	<b>619,17 €</b>	<b>865,10 €</b>	>30 - <50	<b>619,04 €</b>	<b>659,90 €</b>
>50	<b>1.737,92 €</b>	<b>1.920,15 €</b>	>50	<b>656,13 €</b>		>50	<b>641,16 €</b>	<b>644,55 €</b>
Mujeres	<b>1.860,22 €</b>	<b>1.531,91 €</b>	Mujeres	<b>712,98 €</b>	<b>974,61 €</b>	Mujeres:		
<30	<b>1.655,43 €</b>	<b>1.301,99 €</b>	<30	<b>422,43 €</b>	<b>858,10 €</b>	<30		
>30 - <50	<b>1.581,11 €</b>	<b>1.663,38 €</b>	>30 - <50	<b>686,18 €</b>	<b>1015,08 €</b>	>30 - <50		
>50	<b>2.344,14 €</b>		>50			>50:		
Hombre Conductores Estructura	<b>1.851,91 €</b>	<b>1.813,85 €</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>583,47 €</b>		Hombres Conductores Estructura	<b>622,18 €</b>	<b>646,63 €</b>
	<b>1.473,72 €</b>	<b>1.337,28 €</b>		<b>667,71 €</b>	<b>869,57 €</b>		<b>959,56 €</b>	
Mujeres Conductoras Estructura	<b>2.004,28 €</b>	<b>2.251,91 €</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>712,98 €</b>	<b>974,61 €</b>	Mujeres Conductoras Estructura		
	<b>1.161,13 €</b>	<b>1.055,38 €</b>						

\*Para el resto de empresas del grupo, no se muestra el dato de personal debido a que no es representativo.

## 01.6\_ Brecha salarial en puestos de trabajo iguales.

El porcentaje está calculado teniendo en cuenta el salario medio anual en cada rango dividido por el salario medio interprofesional (1080€)

MARCOTRAN TISL			MT GLOBAL LOGISTICS			MT SAMORI		
2023		2022	2023		2022	2023		2022
Salario medio	<b>254%</b>	<b>261%</b>	Salario medio	<b>153%</b>	<b>149%</b>	Salario medio	<b>199%</b>	<b>214%</b>
Hombres	<b>255%</b>	<b>262%</b>	Hombres	<b>161%</b>	<b>160%</b>	Hombres	<b>200%</b>	<b>216%</b>
<30	<b>232%</b>	<b>251%</b>	<30	<b>110%</b>	<b>123%</b>	<30	<b>151%</b>	<b>163%</b>
>30 - <50	<b>263%</b>	<b>266%</b>	>30 - <50	<b>160%</b>	<b>177%</b>	>30 - <50	<b>193%</b>	<b>208%</b>
>50	<b>251%</b>	<b>254%</b>	>50	<b>197%</b>	<b>181%</b>	>50	<b>281%</b>	<b>303%</b>
Mujeres	<b>249%</b>	<b>256%</b>	Mujeres:	<b>128%</b>	<b>137%</b>	Mujeres:	<b>174%</b>	<b>188%</b>
<30	<b>216%</b>	<b>242%</b>	<30	<b>108%</b>	<b>125%</b>	<30	<b>132%</b>	<b>142%</b>
>30 - <50	<b>257%</b>	<b>258%</b>	>30 - <50	<b>148%</b>	<b>159%</b>	>30 - <50	<b>237%</b>	<b>256%</b>
>50	<b>247%</b>	<b>265%</b>	>50	<b>129%</b>	<b>129%</b>	>50		
Hombres Conductores Estructura	<b>249%</b> <b>275%</b>	<b>257%</b> <b>278%</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>212%</b> <b>151%</b>	<b>225%</b> <b>153%</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>293%</b> <b>183%</b>	<b>316%</b> <b>197%</b>
Mujeres Conductoras Estructura	<b>241%</b> <b>252%</b>	<b>246%</b> <b>290%</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>130%</b>	<b>140%</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>174%</b>	<b>188%</b>
SMI	<b>1080€</b>	<b>1000€</b>	SMI	<b>1080 €</b>	<b>1000€</b>	SMI	<b>1080€</b>	<b>1000€</b>

MT POLSKA			MT MAROC			MT MAGHREB		
2023		2022	2023		2022	2023		2022
Salario medio	<b>254%</b>	<b>233%</b>	Salario medio	<b>230%</b>	<b>323%</b>	Salario medio	<b>223%</b>	<b>243%</b>
Hombres	<b>222%</b>	<b>236%</b>	Hombres	<b>223%</b>	<b>315%</b>	Hombres: <b>223%</b>	<b>223%</b>	<b>245%</b>
<30	<b>215%</b>	<b>188%</b>	<30	<b>209%</b>	<b>250%</b>	<30: <b>214%</b>	<b>214%</b>	<b>262%</b>
>30 - <50	<b>226%</b>	<b>239%</b>	>30 - <50	<b>224%</b>	<b>313%</b>	>30 - <50 : <b>224%</b>	<b>224%</b>	<b>239%</b>
>50	<b>211%</b>	<b>258%</b>	>50	<b>238%</b>		>50: <b>232%</b>	<b>232%</b>	<b>234%</b>
Mujeres	<b>201%</b>	<b>205%</b>	Mujeres	<b>258%</b>	<b>353%</b>	Mujeres:		
<30	<b>203%</b>	<b>175%</b>	<30	<b>153%</b>	<b>311%</b>	<30		
>30 - <50	<b>192%</b>	<b>233%</b>	>30 - <50	<b>249%</b>	<b>368%</b>	>30 - <50		
>50	<b>184%</b>		>50			>50		
Hombres Conductores Estructura	<b>225%</b> <b>179%</b>	<b>243%</b> <b>179%</b>	Hombres Conductores Estructura	<b>211%</b> <b>242%</b>	<b>315%</b>	Hombres Conductores: Estructura:	<b>225%</b>	<b>234%</b> <b>348%</b>
Mujeres Conductoras Estructura	<b>244%</b> <b>141%</b>	<b>302%</b> <b>144%</b>	Mujeres Conductoras Estructura	<b>258%</b>	<b>353%</b>	Mujeres Conductoras: Estructura:		
SMI: 828€			SMI: 276€			SMI: 276€		

\*Para el resto de empresas del grupo, no se muestra el dato de personal debido a que no es representativo.

## 01.7\_ Remuneración media

La totalidad de los directivos contratados, es decir aquellas personas que tienen poder de decisión en la estructura organizativa y de gobierno del grupo pertenecen a la comunidad Española.

La retribución de consejeros y directivos del año 2023 que no pertenecen al grupo familiar asciende a 380.208,27 euros, siendo el 66,4% asignable a hombres.

*\* No presentan plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.*

## 01.8\_ Empleados con discapacidad

2022	
MARCOTRAN TISL	19
MT GLOBAL LOGISTICS	3
MT POLSKA	1
MT MAGHREB	1

2023	
MARCOTRAN TISL	18
MT GLOBAL LOGISTICS	5
MT POLSKA	-
MT MAGHREB	-

\*El porcentaje de empleados con discapacidad se mantiene siempre en las exigencias de la normativa aplicable.

\*El porcentaje de empleados con discapacidad en el resto de empresas del grupo no es relevante.

## 02\_

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## 02.1\_ Ratio de absentismo

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ESPAÑA	5%	6%	6%	5%	5%	6%	5%	5%	6%	5%	5%	6%
POLONIA	3%	3%	4%	5%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	3%

\* El tanto por ciento se calcula teniendo en cuenta las jornadas de absentismo divididas por las jornadas totales trabajadas en cada uno de los meses

## 1.1 N° de horas de absentismo

2022	
MARCOTRAN TISL	151.048
MT GLOBAL LOGISTICS	24.002
MT SAMORI	-
MT POLSKA	107.064
MT MAROC	2.992
MT MAGHREB	184
MT RUSSIA	-
SANTUDERO	136
MT MEXICO	-
MT ITALIANA	-

2023	
MARCOTRAN TISL	128.264
MT GLOBAL LOGISTICS	21.002
MT SAMORI	-
MT POLSKA	27.304
MT MAROC	3.312
MT MAGHREB	1.464
MT RUSSIA	-
SANTUDERO	0
MT MEXICO	-
MT ITALIANA	-

\* Para el resto de empresas del grupo, no se informan debido a que el dato de personal no es representativo.

## 02.2\_ Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

El propósito del grupo Marcotran es mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable de sus trabajadores.

Tal y como se detalla en la **política empresarial de desconexión laboral**, la organización pretende establecer unas pautas que garanticen el derecho de los empleados a la desconexión laboral, favoreciendo el equilibrio de vida laboral y personal.

Algunas de las pautas establecidas son:

### a) Flexibilidad horaria y espacial

Horas de entrada / Horas de salida  
Jornada continua y partida  
Momento de la comida  
Salidas dentro del horario laboral

### b) Gestión del tiempo

Establecimiento de las reuniones presenciales dentro de unos horarios limitados de la jornada laboral establecida en cada centro de trabajo.  
Reuniones por videoconferencia para evitar desplazamientos.

### c) Permisos por nacimiento

En 2021 el número de trabajadores con permiso paternidad o maternidad ha sido de 9, incorporándose al trabajo el 100%.

### d) Otras medidas

Vacaciones fraccionadas / Días de permiso a cuenta de horas / Compaginarla baja maternal con la jornada a tiempo parcial/ Acumular horas de lactancia / Solicitar adaptaciones o reducciones de jornada.

*\* Para el resto de empresas del grupo, no se informan debido a que el dato de personal no es representativo.*

## Empleados que se han acogido al permiso parental

2022						
	MTI			MGL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	16	13	3	9	2	7
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por género.	14	11	3	9	2	7
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por género.	11	8	3	8	2	6

Tasa de regreso al trabajo	88%	85%	100%	100%	100%	100%
Tasa de retención	79%	73%	100%	89%	100%	86%

2023						
	MTI			MGL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
	18	13	5	7	2	5
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por género.	17	13	4	6	3	3
La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por género.	12	9	3	6	2	4

## 03\_

### SALUD Y SEGURIDAD

#### 03.1\_ Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

##### **MARCOTRAN TISL**

En cumplimiento de la legalidad vigente RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, Marcotran TI SL tiene constituido Servicio de Prevención Propio asumiendo las especialidades de SEGURIDAD EN EL TRABAJO, ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA. Las otras dos especialidades VIGILANCIA DE LA SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL son cubiertas mediante concierto con el Servicio de prevención Ajeno Acreditado ( Sociedad de Prevención MAS Prevención, Servicio de Prevención, S.L.U)

##### **MT GLOBAL LOGISTICS**

En cumplimiento de la legalidad vigente ley 31/95 de o de noviembre de PRL MT Global logistics SL tiene contrato con el Servicio de Prevención Ajeno MAS PREVENCION SERVICIOS DE PREVENCION S.L.U las especialidades Ergonomía y Psicosociología Aplicada, Higiene Industrial , Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud colectiva e individuale con Reconocimientos médicos.

##### **SANTUDERO**

En cumplimiento de la legalidad vigente ley 31/95 de o de noviembre de PRL MT Global logistics SL tiene contrato con el Servicio de Prevención Ajeno MAS PREVENCION SERVICIOS DE PREVENCION S.L.U las especialidades Ergonomía y Psicosociología Aplicada, Higiene Industrial , Seguridad en el Trabajo y Vigilancia de la Salud colectiva e individuale con Reconocimientos médicos.

##### **MT SAMORI**

En cumplimiento de la legalidad vigente RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, Samori Marcotran SL tiene contratado Servicio de Prevención ajeno correspondientes a las especialidades de SEGURIDAD EN EL TRABAJO, ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA así como otras dos especialidades VIGILANCIA DE LA SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL que tambien son cubiertas. (GEFAPREVEN SL).

##### **MT POLSKA**

El Sistema de Salud y seguridad funciona de acuerdo con los requisitos legales polacos y todos los empleados están cubiertos por él.

\*Resto de delegaciones se rigen según su legislación vigente.

## 03.2\_ Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

En cumplimiento a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en los apartados correspondientes se elaboran las Evaluaciones de riesgos y las metodologías de actuación, de tal manera que de en ellas se establecen las bases y descripciones de los procesos empleados en conjunto con la identificación de peligros/riesgos relacionados con todos los puestos de trabajo y las instalaciones para seguidamente establecer un programa periódico de prevención que lleve a cabo las medidas correctoras que se indiquen así como disponer los criterios necesarios para poner en práctica la gestión de la seguridad.

Asimismo y conforme dispone dicha legislación se informa y notifica a la administración y se realizan los respectivos informes de accidentes laborales elaborando los partes de Investigación en donde se establecen las medidas correctivas que fueren menester. Se dispone de Protocolos de actuación de los trabajadores en caso de accidente o incidente.

*\*Datos referentes a MTI, no se facilita el dato ya que el resto de delegaciones no representativo*

## 03.3\_ Servicio de salud en el trabajo

La Vigilancia de la Salud como una de las especialidades de Prevención de Riesgos Laborales está concertada con el Servicio de Prevención Ajeno autorizado MAS SP S.L.U.

A las instalaciones de la referida entidad deben acudir en tiempo y forma conforme los protocolos médicos de sus puestos todos los trabajadores de Marcotran. Una vez pasados por los trabajadores el reconocimiento, sea este inicial o periódico, SP MAS envía el informe de Aptitud de empresa vía correo electrónico conjuntamente a los integrantes del Servicio de Prevención Propio y a la Directora de RRHH.

El SPP procede a verificar cada aptitud y se registra en el expediente de cada trabajador a través del programa de empresa "Road Tech", con su resultado y la fecha en que debe regresar a nuevo reconocimiento médico. Además de la realización de los reconocimientos médicos MAS SPS.L.U elabora anualmente el llamado Informe Epidemiológico "VIGILANCIA DE LA SALUD COLECTIVA" en donde se resumen resultados del total de la plantilla que ayudan a identificar, eliminar y minimizar riesgos para la salud de los trabajadores según sus puestos y actividades.

*\*Datos referentes a MTI, no se facilita el dato ya que el resto de delegaciones no representativo.*

### 03.4\_ Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre la salud y seguridad en el trabajo

#### **MARCOTRAN TISL**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Marcotran en materia de prevención de riesgos derivados del trabajo, de acuerdo con la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El comité de Seguridad y Salud está integrado por cuatro Representantes de Marcotran, nombrados por Gerencia, y por cuatro Delegados de prevención, designados de entre los representantes de los Trabajadores. El Comité se reúne, en sesión ordinaria una vez cada tres meses, y de forma extraordinaria cuando es convocada a solicitud de alguno de sus miembros. El Reglamento de funcionamiento del Comité define las funciones y responsabilidades y la forma de la toma de decisiones. También se dispone de un canal de denuncias para los trabajadores a través del Sistema DESCO / Compliance/Cumplimiento normativo. Otra forma de participación de los trabajadores es por la vía del Portal del empleado en los apartados de Solicitudes/Incidencias y denuncias ( estas últimas que pueden o no derivar al sistema DESCO)

#### **MT GLOBAL LOGISTICS**

No se dispone de Comité de Seguridad y Salud . MT Global Logistics participa con responsables de departamentos en las Reuniones del Comité de Marcotran Transportes Internacionales SL al compartir Centros de Trabajo. También se dispone de un canal de denuncias para los trabajadores a través del Sistema DESCO / Compliance/Cumplimiento normativo. Otra forma de participación de los trabajadores es por la vía del Portal del empleado en los apartados de Solicitudes/Incidencias y denuncias ( estas últimas que pueden o no derivar al sistema DESCO)

#### **MT SAMORI**

No procede.

#### **MT POLSKA**

Se dispone de comité de Seguridad y Salud.

#### **MT MAROC**

Ninguno

#### **MT MAGHREB**

Ninguno

**SANTUDERO**

No aplica constitución de Comité de Seguridad y Salud.

**MT MEXICO**

No aplica

**MARCO DE PEDROLA | MARCOTRAN RU | MAPESA POLSKA | GLOBAL LOGISTIC | CO-MARTRAN | MARCOTRAN EURASIA | GLOBAL TALENT**

No aplica

## 03.5\_ Promoción de la salud de los trabajadores

**MARCOTRAN TISL**

En las formaciones de Prevenición de Riesgos Laborales se conciencia y promocionan a los trabajadores sobre los buenos y recomendables hábitos para el bienestar físico y mental ( alimentación saludable , ejercicios físicos etc,). Por otra parte Marcotran tiene a disposición de los trabajadores el PAE ; servicio gratuito de asesoramiento psicológico para situaciones que afecten emocionalmente al trabajador en el ámbito personal o profesional. Por otra parte se cumple de la legislación laboral vigente y además se facilita a los trabajadores cuando lo requieren el acceso a las asistencias médicas de carácter personal no relacionadas con el trabajo.

**MT GLOBAL LOGISTICS**

Se cumple de la legislación laboral vigente y además se facilita a los trabajadores cuando lo requieren el acceso a las asistencias médicas de carácter personal no relacionadas con el trabajo

**MT SAMORI**

No se aplica ningún acceso a coberturas médicas externas (tipo Mutuas para los trabajadores) fuera de la PRL legal y obligatoria dentro de la empresa.

**MT POLSKA**

Al 31/12/2022 - 230 empleados están cubiertos por un seguro adicional. Los empleados tienen la posibilidad de contratar un seguro voluntario de accidentes en base a un seguro colectivo. RRHH proporciona información sobre las condiciones al trabajador en el inicio de su actividad . La prima del seguro se deduce del salario.

**MT MAROC**

Seguimos la legislación del país.

**MT MAGHREB**

Seguimos la legislación del país.

**SANTUDERO**

Se cumple de la legislación laboral vigente y además se facilita a los trabajadores cuando lo requieren el acceso a las asistencias médicas de carácter personal no relacionadas con el trabajo.

**MT MEXICO**

No aplica.

**MARCO DE PEDROLA**

No aplica

**MARCOTRAN RU**

Ninguno

**MAPESA POLSKA**

No aplica

**GLOBAL LOGISTIC**

Seguimos la legislación del país

**COMARTRAN**

Seguimos la legislación del país

**MARCOTRAN EURASIA**

No aplica

**GLOBAL TALENT**

Ninguno

### **03.6\_ Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales**

**MARCOTRAN TISL**

En cumplimiento al art.24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y al R.D. 171/2004, de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades empresariales, se realiza intercambio de información, instrucciones y comunicación de Prevención de Riesgos y de Seguridad con todas las empresas en las que se produce relación cualquier tipo de relación comercial e interactúan trabajadores en instalaciones. Marcotran tiene una Plataforma de Gestión CAE on line denominada CTAIMA que facilita el control administrativo mejorando la seguridad de los trabajadores propios y de las empresas con las que se producen estas relaciones comerciales.

**MT GLOBAL LOGISTICS**

En cumplimiento al art.24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y al R.D. 171/2004, de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades empresariales, se realiza intercambio de información, instrucciones y comunicación de Prevecnión de Riesgos y de Seguridad con todas las empresas en las que se produce relación cualquier tipo de relación comercial e interactuan trabajadores en instalaciones. Se dispone de una Plataforma de Gestión CAE on line denominada CTAIMA que facilita el control administrativo mejorando la seguridad de los trabajadores propios y de las empresas con las que se producen estas relaciones comerciales.

**MT SAMORI**

En cumplimiento al art.24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y al R.D. 171/2004, de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades empresariales, se realiza intercambio de información, instrucciones y comunicación de Prevecnión de Riesgos y de Seguridad con todas las empresas en las que se produce relación cualquier tipo de relación comercial e interactuan trabajadores en instalaciones.

**MT MAROC**

Ninguno

**MT MAGHREB**

Ninguno

**SANTUDERO**

Coordinación de Actividades Empresariales art.24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y al R.D. 171/2004, de 30 de enero. Intercambio de información, instrucciones y comunicación de Prevecnión de Riesgos y de Seguridad con empresas subcontratas.

**MARCO DE PEDROLA**

No aplica

**MARCOTRAN RU**

Ninguno

**MAPESA POLSKA**

No aplica

**GLOBAL LOGISTIC**

Ninguno

**COMARTRAN**

Ninguno

**MARCOTRAN EURASIA**

No aplica

**GLOBAL TALENT**

Ninguno

## 03.7\_ Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

### **MARCOTRAN TISL**

Conforme legislación vigente Marcotran tiene contratada para el 100% de los trabajadores una Mutua de Accidentes de trabajo cubriendo todas las contingencias laborales. Esta Mutua es MAZ SUMA INTERMUTUAL autorizada por el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social con el número 11.

### **MT GLOBAL LOGISTICS**

Conforme legislación vigente se tiene contratada para el 100% de los trabajadores una Mutua de Accidentes de trabajo cubriendo todas las contingencias laborales. Esta Mutua es MAZ SUMA INTERMUTUAL autorizada por el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social con el número 11.

### **MT SAMORI**

Conforme legislación vigente Samori Marcotran S.L tiene contratada para el 100% de los trabajadores una Mutua de Accidentes de trabajo cubriendo todas las contingencias laborales. Esta Mutua es Fraternidad-Muprespa. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, n.º275.

### **MT POLSKA**

No aplica

### **MT MAROC**

Ninguno

### **MT MAGHREB**

Ninguno

### **SANTUDERO**

Conforme legislación vigente se tiene contratada para el 100% de los trabajadores una Mutua de Accidentes de trabajo cubriendo todas las contingencias laborales. Esta Mutua es MAZ SUMA INTERMUTUAL autorizada por el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social con el número 11.

### **MT MEXICO**

No aplica.

### **MARCO DE PEDROLA**

No aplica

### **MARCOTRAN RU**

Ninguno

### **MAPESA POLSKA**

No aplica

**GLOBAL LOGISTIC**

No aplica

**COMARTRAN**

No aplica

**MARCOTRAN EURASIA**

No aplica

**GLOBAL TALENT**

Ninguno

**03.8\_ Accidentes de trabajo****INDICE GENERAL DE SINIESTRALIDAD:**

Todos los accidentes del año 2023 en Marcotran T.I y Marcotran Global Logistic han sido categorizados por la MAZ SUMA como "leves".

<b>Total empresa</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Media anual trabajadores	830	817	<b>815</b>
Accidentes con baja	32	37	<b>32</b>
Accidentes sin baja	40	29	<b>26</b>
Total accidentes	72	66	<b>58</b>
Días de baja por AT	1235	1687	<b>1254</b>

<b>Índices</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Índice duración media	38,59	45,59	<b>39,19</b>
Índice Incidencia	38,55	45,29	<b>39,26</b>

<b>Conductores</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Media anual trabajadores	588	574	<b>562</b>
Accidentes con baja	25	33	<b>22</b>
Accidentes sin baja	22	23	<b>16</b>
Total accidentes	47	56	<b>38</b>
Días de baja por AT	1168	1627	<b>971</b>

<b>Índices Conductores</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Índice duración media	46,72	49,30	<b>22,65</b>
Índice Incidencia	42,52	57,49	<b>39,14</b>

<b>Estructura</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Media anual trabajadores	242	243	<b>253</b>
Accidentes con baja	7	3	<b>11</b>
Accidentes sin baja	17	6	<b>9</b>
Total accidentes	24	9	<b>20</b>
Días de baja por AT	67	60	<b>283</b>

<b>Índices Estructura</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Índice duración media	9,57	20	<b>25,72</b>
Índice Incidencia	28,92	12,34	<b>43,48</b>

### **MARCOTRAN TISL**

Los Datos de Siniestralidad se elaboran anualmente coordinando los datos oficiales de la Mutua de Accidentes MAZ SUMA con los datos del Servicio de prevención Ajeno MAS SPA y los internos del Servicio de Prevención Propio. Año 2022: 1. No aplica , no hubo fallecimientos, 2. No aplica , no casos de grandes consecuencias, 3. Tasa de lesiones/Frecuencia Media calculado x 1.000.000 horas: 26,02, 4. Principales tipo de lesiones: a.Lesiones Internas, b.Esguinces y Torceduras, c. Fracturas Cerradas, d.Otros tipos de heridas y lesiones superficiales., 5. Horas por trabajador y año según convenio : 1740 hs.\* 817 ( media Trabajadores) = 1.421.893,2 de horas trabajadas.

### **MT GLOBAL LOGISTICS**

Los Datos de Siniestralidad se elaboran anualmente coordinando los datos oficiales de la Mutua de Accidentes MAZ SUMA con los datos del Servicio de prevención Ajeno MAS SPA y los internos del Servicio de Prevención Propio. Año 2022: 1. No aplica , no hubo fallecimientos, 2. No aplica , no casos de grandes consecuencias, 3. Tasa de lesiones/Frecuencia Media calculado x 1.000.000 horas: 16,80, 4. Principales tipo de lesiones: a.Lesiones Internas, b.Otro tipo lesiones de dislocaciones esguinces y torceduras, c. Fracturas Cerradas, d.Otros tipos de heridas y lesiones superficiales., 5. Horas por trabajador y año según convenio : 1740 hs.\* 171 ( media Trabajadores) = 297.540 de horas trabajadas

**MT SAMORI**

1. No aplica , no hubo fallecimientos,
2. No aplica , no casos de grandes consecuencias, 3. No aplica, no hubo lesiones laborales.
4. Principales tipo de lesiones: a.Lesiones Internas, b.Esguinces y Torceduras, c. Fracturas Cerradas, d.Otros tipos de heridas y lesiones superficiales.
5. Horas por trabajador y año segun convenio : 1740 hs.\* 53 ( media Trabajadores) = 92.220 de horas trabajadas

**SANTUDERO**

No Aplica - Inexistencia de Accidentes de ningún tipo registrados.

**MT MEXICO**

No aplica.

**MARCO DE PEDROLA**

No aplica

**MARCOTRAN RU**

Ninguno

**MAPESA POLSKA**

No aplica

**GLOBAL LOGISTIC**

No aplica

**COMARTRAN**

No aplica

**MARCOTRAN EURASIA**

No aplica

**GLOBAL TALENT**

Ninguno

## 03.9\_ Índices

	2021	2022	2023
<b>I.I*</b>	38,55	45,29	<b>39,26</b>
<b>I.G*</b>	0,95	1,19	<b>0,88</b>
<b>I.FM*</b>	22,16	26,02	<b>19,74</b>
<b>I.DM*</b>	38,59	45,59	<b>39,19</b>

**I.I** \* Índice de incidencia media: representa el nº de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

**I.G**\* Índice de gravedad: Representa el nº de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo.

**I.FM**\* Índice de frecuencia media: Representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas.

**I.DM**\* Índice de duración media: Representa el tiempo medio de duración de las bajas por accidentes.

\* Datos referentes a Marcotran TISL

\* Para el resto de empresas del grupo, el dato no es representativo.

## 04\_

### RELACIONES SOCIALES

A) Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales:

MT SAMORI : Ante algun posible cambio o modifiacion de departamentos de los empleados, se pre-alertan con 1 semana de antelación.

MT MAROC Y MT MAGHREB : Ninguno según la legislación del país.

MT MEXICO: N/A

B) Operaciones y proveedores em los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo:

MT SAMORI: No nos hemos encontrado con este tipo de casos.

MT MAROC Y MT MAGHREB :Seguimos la legislación del país.

MT MEXICO: N/A

\* Para el resto de empresas del grupo, el dato no es representativo.

\* Todas las sociedad cumplen con el convenio de cada país y que el % de empleados cubiertos por los mismos es del 100%

## 05\_

## FORMACIÓN

## MARCOTRAN TISL

“Curso Prevención Riesgos Laborales (art.19 Ley 31/95 PRL)”- “Curso Estiba y Tacógrafo”-“Curso Tiempos de Conducción y Descanso”- “Curso Operador/ra Carretilla Elevadora”-“Formación con Simulador en Conducción Segura y Eficiente”- “Operador de Plataforma Elevadora Movil de Personas”- “Formación utilización Desfibriladores y RCP” “Curso de Extinción de Incendios”, “Curso de Actuación en situaciones de emergencias”

Todos los asalariados estan formados desde su inicio contractual a través de nuestro Técnico de PRL externo. “Curso Prevención Riesgos Laborales (art.19 Ley 31/95 PRL)” - Todos nuestros Conductores se aplica formacion AVSEC CARGO “Sensibilización Transportistas”para las cargas aéreas.

	2022		2023	
	MTI	MGL	MTI	MGL
Promedio de horas de formación por empleado	9,96	24,57	<b>11,95</b>	<b>29,47</b>
Promedio de horas de formación por mujer	7,21	36,38	<b>8,61</b>	<b>43,65</b>
Promedio de horas de formación por hombre	10,44	17,31	<b>13,2</b>	<b>20,71</b>

*\* Para el resto de empresas del grupo, el dato no es significativo conforme a la legislación vigente.*

	2022		2023	
	MTI	MGL	MTI	MGL
Nº total de horas de formación proporcionadas a los empleados (mujeres)	867,5	1974,0	<b>884,85</b>	<b>2.013,48</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a los empleados (hombres)	7.275,5	2547,0	<b>7.421,01</b>	<b>2.597,94</b>
Nº total de empleados (mujeres)	178,0	125,0	<b>181,56</b>	<b>127,50</b>
Nº total de empleados (hombres)	997,0	96,0	<b>1.016,94</b>	<b>97,92</b>
TOTAL ESTRUCTURA RECIBIDO FORMACIÓN:	363,0	221,0	<b>370,26</b>	<b>225,42</b>

	2022		2023	
	MTI	MGL	MTI	MGL
Horas de formación x empleado	9,96	24,57	<b>10,16</b>	<b>25,06</b>
Horas de formación x hombre	7,21	17,31	<b>7,35</b>	<b>17,66</b>
Horas de formación x mujer	10,44	36,38	<b>10,65</b>	<b>37,11</b>
Nº total de horas formación - Hombres	7275,50	1.974,00	<b>7.421</b>	<b>2.013,4</b>
Nº total de horas formación - Mujeres	867,50	2.547,00	<b>884,85</b>	<b>2.597</b>
Total hombres recibido formación	997,00	125,00	<b>1.016,94</b>	<b>127,5</b>
Total mujeres recibido formación	178,00	96,00	<b>181,56</b>	<b>97,92</b>
Total conductores recibido formación	812,00	-	<b>828,24</b>	-
Total estructura recibido formación	363,00	221,00	<b>370,26</b>	<b>225,42</b>

\* Para el resto de empresas del grupo, el dato no es significativo conforme a la legislación vigente.

## 06\_ IGUALDAD

### 06.1\_ Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación

Con este Plan de igualdad MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES, SL pretende entre otros los siguientes objetivos:

Objetivos generales:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo de manera directa e indirecta
- Potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevenir cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Como objetivos específicos se plantearían los siguientes:

- Garantizar igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación en la selección, formación, promoción, retribución y en general en todas las políticas de gestión de Recursos Humanos de MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES,SL.
- Prevenir cualquier manifestación de acoso en MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES, SL implantado un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.
- Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos, niveles y estructura hasta obtener una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES,SL

Las áreas y acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan en la compañía son:



### Área: reclutamiento y selección

Objetivo 1: Garantizar en los procesos de selección la igualdad de oportunidades mediante.

#### Medidas:

- Acción 1: Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo.
- Acción 2: Establecer procedimientos de selección con criterios objetivos.
- Acción 3: formar y sensibilizar a los responsables que participan en el proceso de selección de la necesidad de la selección en igualdad.

### Área de formación

Objetivo 2: Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todos/as sus trabajadores/as.

#### Medidas:

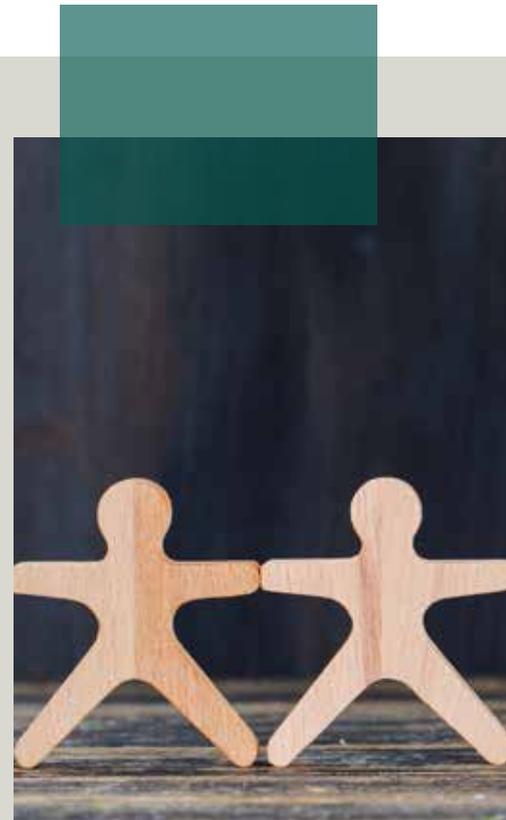
- Acción 4: Evitar discriminaciones en el acceso a la formación.
- Acción 5: Informar a todo el personal de la empresa de las opciones de formación que oferta la empresa.
- Acción 6: Realizar cursos o jornadas de formación de sensibilización en igualdad de oportunidades.

### Área promoción

Objetivo 3: Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción profesional.

#### Medidas

- Acción 7: Ofrecer Igualdad de Oportunidades en la promoción.
- Acción 8: Evitar la discriminación en la promoción interna.
- Acción 9: Potenciar la promoción de trabajadoras.



### **Área retribución**

Objetivo 4: Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Medidas

- Acción 10: Evitar discriminaciones en la retribución
- Acción 11: Eliminar discriminaciones en la retribución

### **Área conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Objetivo 5: difusión de un Plan de Conciliación

Medidas

- Acción 12: Difundir Ley de Conciliación

### **Área comunicación**

Objetivo 6: Plan de Comunicación.

Medidas

- Acción 13: Acción de Comunicación Interna: Uso de lenguaje no sexista.
- Acción 14: Comunicar las medidas a implantar en materia de Igualdad de Oportunidades y los resultados del diagnóstico.
- Acción 15: Creación de un espacio en el tablón de anuncios específico de temas de igualdad.

### **Área prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Objetivo 7: Evitar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y saber actuar en caso de que ésta se produzca.

Medidas

- Acción 16: Difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### **Área prevención de riesgos laborales y salud.**

Objetivo 8 : Garantizar una correcta prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo tanto para mujeres como para hombres en la empresa.

Medidas

- Acción 17: Prevención de Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género
- Medidas y protocolos contra el acoso sexual .
- En conclusión, la diversidad, la inclusión y el respeto son la parte esencial del grupo Marcotran respecto de la no discriminación.

Compromiso de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en la organización, reflejo en sus principios corporativos, su código de conducta y política de recursos humanos.

Se tiene implantado un plan de igualdad desde el año 2010, de acuerdo a la ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre hombre y mujeres. Este plan se revisa por la Comisión de igualdad y oportunidades. No existen casos de discriminación.



## 06.2\_ Protección social

Las prestaciones sociales o beneficios son los mismos para los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, así como para los fijos y temporales.

## 06.3\_ Resultados de la aplicación de las políticas y otras medidas de diligencia debida.

Existen auditorías realizadas sobre recursos humanos, prevención de riesgos laborales e integridad empresarial (auditorías CARE). Los clientes nos hacen auditorías de prevención de riesgos.





# 06\_ DERECHOS HUMANOS

01\_

FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

02\_

PROCESOS DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE  
DERECHOS HUMANOS

## 01\_

## FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Análisis de los riesgos periódicos y formación interna actualizada sobre derechos humanos

**Compromisos**

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; y la prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos

En su caso medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Formación del personal en materia de derechos humanos y control a proveedores sobre cumplimiento de derechos humanos.

Distinciones recibidas por la empresa por actuaciones sociales y éticas.



## 02\_

## PROCESOS DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Entorno de trabajo diverso y respetuoso, que fomenta la igualdad tanto de género como cultural.

Código conducta empresarial que evite cualquier quebranto de la dignidad personal, privacidad y derechos personales de los trabajadores. Tolerancia cero ante cualquier discriminación por su origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad, orientación sexual, así como cualquier tipo de acoso entre miembros de la organización. Cumplimiento estricto de la legislación laboral sin ningún tipo de empleo a menores de 16 años y total desprecio a cualquier tipo de explotación infantil.

Respeto a cualquier tipo de sindicación de sus empleados y derecho a la negociación colectiva.

Sistemas diseñados en la organización para las incidencias de Compliance.



Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con:

- El respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición del trabajo infantil
- Extinción de la trata de seres humanos



# 07\_ CORRUPCIÓN Y SOBORNO

## 01\_

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

## 02\_

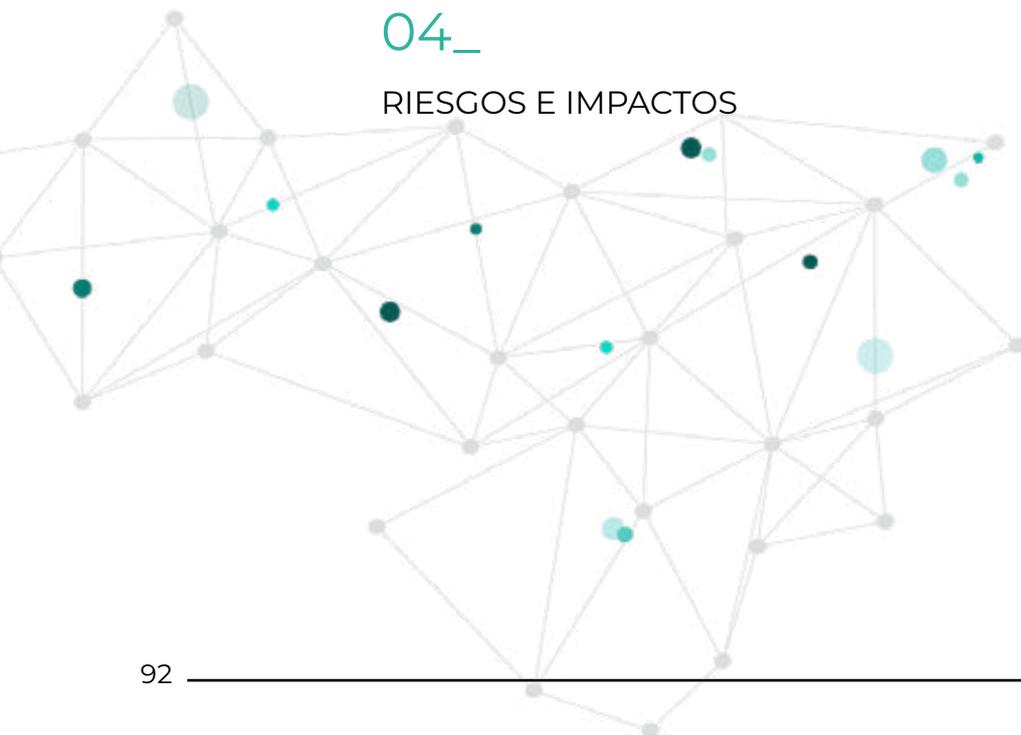
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

## 03\_

REVISIONES SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

## 04\_

RIESGOS E IMPACTOS



## 01\_

## MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La sociedad Marcotran ha registrado como ingresos extraordinarios del ejercicio la indemnización recibida en ejecución de la sentencia favorable a la sociedad, tras la interposición de demanda por reclamación de daños derivados de los acuerdos colusorios adoptados por varios fabricantes de camiones para la fijación e incremento del precio de sus vehículos, siguiendo conductas que han sido sancionadas por la Comisión Europea (expediente conocido como cártel de camiones).

## ANTICORRUPCIÓN

Cantidad total y porcentaje de operaciones donde se realizaron evaluaciones de riesgo de corrupción y de los riesgos significativos relacionados con la corrupción identificados a través de la evaluación de riesgos.

Se han detectado los siguientes riesgos significativos relacionados con la corrupción en la evaluación de riesgos:

- RL (riesgos legales)
- RO (riesgos operativos)
- RR (Riesgos reputacionales) (\*)

**(\*) Incidencia de RR en RO por disminución del % de servicios operativos en función del índice de ocurrencia de los supuestos potenciales de corrupción analizados.**

Se han desarrollado las siguientes políticas y procesos dentro del programa anticorrupción de MT:

- **Política anticorrupción** (fecha de creación 09/02/21) apoyada en instrucción de control de gastos comerciales con máximos autorizados y proceso de aprobación de excesos (09/02/21). Compromiso público de la Compañía con la prevención y lucha contra todas las formas de corrupción.

- Carácter del compromiso: público.
- Publicación: página Web. Acceso portal empleado.
- Canal de denuncias
- Canal de denuncias incluido en política y procesos anticorrupción
- Fácil comprensión de texto y consecuencia de inobservancia
- Aprobación de Código disciplinario y formación sobre el mismo y Anexos (2022)
- Fácil comprensión de texto y consecuencia de inobservancia
- Acceso a documentos (políticas y anexos) por terceros vía web: Inhabilitado.
- Acceso a documentos (políticas y anexos) por terceros vía relaciones comerciales en fase contractual.

## FORMACIÓN:

AÑO	% PLANTILLA	CONTENIDO	UBICACIÓN
<b>2022</b>	En proceso (Primer semestre de 2023)	Política anticorrupción. Nuevos procesos. IDIR asociadas ( repaso norma interna en vigor y nuevas construcciones	Oficinas Centrales y Pradillo y Delegaciones Vigo y Algeciras (Vía telemática)
<b>2023</b>	En proceso (Primer semestre de 2023)	Política anticorrupción. Nuevos procesos. IDIR asociadas ( repaso norma interna en vigor y nuevas construcciones	Oficinas Centrales y Pradillo y Delegaciones Vigo y Algeciras (Vía telemática)

- IDIR. - Instrucciones de Dirección / Instrucción de trabajo de nueva creación.

Revisión y actualización de medidas adoptadas en materia de prevención y lucha contra Polizones. (2023)

- Actualización de Check list de estado del vehículo y ruta con verificación de cumplimiento
- de medidas de seguridad.
- Entrega de herramientas de seguridad reforzadas.
- Readaptación y mapeo de estacionamientos de seguridad con vigilancia.
- Optimización de rutas en departamento de operaciones para minoración del riesgo.
- Requerimiento documental por gestores previo al sometimiento a punto aduanero.
- Adopción de medidas de seguridad con formación específica a conductores con independencia del tipo de vinculación con la compañía.
- Verificación de entrega de documentos de seguridad.

Resultado de las medidas adoptadas en materia de prevención y lucha contra Polizones

AÑO	Incidencias	Total de viajes UK	Índice Incidencia*
<b>2021</b>	26	2320	11,20
<b>2022</b>	7	1663	4,20
<b>2023</b>	6	1500	3,78

- Nueva instrucción de trabajo sobre criterios y límites de gasto con cargo a la empresa en comidas por razones comerciales o de representación.
- Comprobación de la implantación del proceso.
- Creación de Proceso interno de aprobación de presupuesto de gastos generales de representación:

Comprobación de la implantación del proceso

Creación de Proceso interno de gestión del gasto no presupuestado pero ejecutado.

Comprobación de la implantación del proceso

- Determinación de personas con posibilidad de concurrencia al gasto.
- Consecuencia de la no aprobación y repercusión del gasto incurrido (traslación a gasto personal).
- Incidencias detectadas en la anualidad informada: 2, resueltas según proceso de repercusión personal del exceso.
- Conducta ejemplarizante de Dirección

Creación de proceso interno relacionado con Gestión de Regalos, entretenimiento y hospitalidades.

- Asignación de responsable al sistema.
- Creación de sistema de registro
- Aprobación de remisión de efectos registrados a entidad externa con fines de interés social
- Verificación de implantación
- Incidencias o registros durante la anualidad 2022: NO CONSTAN

### **CONTROL DE PROVEEDORES:**

Control de relaciones con terceros supeditadas a formulario de discriminación de acciones potencialmente corruptas con inclusión de relaciones con la administración y con terceros países (incluidos PPF)

***- PPF Paraísos Fiscales según Orden del Ministerio de Hacienda y Función Pública en ejecución de Ley 11/2021 de 9 de julio de Prevención y lucha contra el Fraude Fiscal.***

• Externalización del sistema de control documental y gestión de proveedores: Plataforma CTAIMA. (Presupuesto aprobado en fecha 05/05/22).

• Sistema de control de proveedores con distinta actividad:

**FASE DE EJECUCIÓN: IMPLANTADO.**

• Control de proveedores con misma actividad (Recurrentes o puntuales/sistema de agencia):

**FASE DE EJECUCIÓN: EN PROCESO.**

• Creación de Check list General / cuestionario de proveedores actualizado a fecha 07/07/22.

• **FASE DE EJECUCIÓN: IMPLANTADO** y en fase de traslación a Plataforma CTAIMA y terceros para gestión integral centralizada.

La presencia del grupo Marcotran a nivel empresarial en las distintas comunidades donde opera se encuentra basada en el respeto. De forma que se mejore la calidad de vida y se contribuya al futuro más saludable de sus empleados, clientes, proveedores y colaboradores.

El grupo Marcotran integra principios y valores éticos, empresariales, sociales, medioambientales, económicos y de transparencia en su gestión y en el desarrollo de sus actividades en todos los países donde desarrolla su actividad. Por ello, sus valores basados en el respeto guían el comportamiento ético de su equipo para el desarrollo de la actividad y garantizan el éxito a largo plazo del Grupo Marcotran.

Como base de este éxito, se considera que debe administrar sus operaciones de forma que cumplan los más altos estándares en lo que se refiere a práctica empresarial y sostenibilidad.

Esto implica el cumplimiento de convenios y legislaciones nacionales, así como sus propias normativas internas.

Estas normas internas se identifican en el Código de Conducta Empresarial de Marcotran, que constituyen la base de la cultura ética del Grupo y que prevén las normas de actuación para con todos los públicos con los que se relaciona.

Como muestra de la voluntad de Marcotran de cumplir en todo momento la legislación aplicable, así como los compromisos asumidos de forma voluntaria se establece también un Código de Disciplina.

Estas normas internas se encuadran y estructuran en un modelo de gestión de Compliance, de modo que (i) el contenido de todas ellas sea coherente y se complemente a través de procedimientos y estándares, (ii) sean efectivamente conocidas por los empleados/as de todo el Grupo, y (iii) puedan ser debidamente modificadas cuando existan circunstancias internas o externas que justifiquen su actualización.

RESUMEN – MEMORIA DE  
INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

## PROGRAMA COMPLIANCE PENAL

MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES S.L.





## 02\_

### EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Hay establecido dentro del Compliance un estándar global que establece la conducta que deben de tener todos nuestros proveedores implicados en toda la cadena de suministro de nuestra actividad. Así mismo, el cuestionario de aceptación de proveedores incluye evaluaciones de criterios medioambientales y sociales. No existe ningún proveedor que haya provocado impactos sociales y medioambientales negativos.

## 03\_

### REVISIONES SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Periódicamente se realiza una revisión independiente del código de conducta empresarial del grupo y de la integridad general de la organización. Dichas revisiones dependen del Compliance del grupo Marcotran. No existe, hasta la fecha, ningún caso ni procedimiento abierto en estas materias contra la sociedad.



## 04\_

### RIESGOS E IMPACTOS

Durante el ejercicio actual no se han tramitado contra el grupo Marcotran ningún procedimiento judicial en materia de corrupción o soborno. Tampoco existen comunicaciones o investigaciones en curso que hagan pensar en la posible interposición de una acción judicial contra el grupo Marcotran en este sentido. El grupo Marcotran aplica todos los controles financieros oportunos para velar por la correcta trazabilidad de sus flujos financieros y garantizar la correcta validación de proveedores y clientes.



# 08\_

## INFORMACIÓN SOBRE EL ENTORNO

01\_

COMPROMISOS

02\_

RECONOCIMIENTOS

03\_

COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

04\_

CLIENTES

05\_

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y FISCAL

06\_

INMOVILIZADO MATERIAL

# 01\_

## COMPROMISOS

### 01.1\_ Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible



#### Objetivos

- Generación de valor económico directo a corto, medio y largo plazo.
- Desarrollo de buenas prácticas en calidad y medioambiente.
- Iniciativas de ámbito social.

#### Compromisos

- Promover las mejores prácticas, fomentando la transparencia y comunicación bilateral.
- Asumir responsabilidades fiscales y de Seguridad social del grupo.
- Integrar los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Identificación, seguimiento y control de los indicadores medioambientales más relevantes.
- Colaborar, participar y apoyar iniciativas nacionales e internacionales sobre protección medioambiental.
- Impulsar el desarrollo de planes de eficiencia energética.
- Promover la cultura de Responsabilidad Social Corporativa.

#### Canales de comunicación

- Relaciones con diferentes organizaciones sociales.
- Relaciones directas con las distintas administraciones públicas de los países donde el grupo opera.
- Relaciones con los medios de comunicación.
- Buzón específico en la web para cuestiones relativas al medio ambiente.
- Participación en organismos, iniciativas y asociaciones medioambientales.

#### Compromisos globales

A finales de 2019, en Marcotran arrancó la iniciativa del “21 days challenge”. Desde Marcotran queríamos seguir concienciándonos de lo fundamental que es ser una organización sostenible. Por ello, intentamos contribuir a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 con este reto.

Cada uno de los empleados podemos ser más sostenibles, mejorando o cambiando ciertos hábitos. Y con este RETO 21 DÍAS buscamos que todos pudiésemos poner nuestro granito de arena y contribuir a mejorar la sociedad en la que vivimos.

## 02\_

## RECONOCIMIENTOS

En los últimos años, el desarrollo de Marcotran y su implicación en la responsabilidad social empresarial ha sido objeto de premios y reconocimientos de distinta índole:

2014

**DELPHI PINNACLE FAMILY AWARDS**

Premio “Above and Beyond 2014” otorgado por Delphi Automotive PLC. durante el evento “Global Supplier Conference & Pinnacle Awards”. El premio reconoce los esfuerzos realizados por Marcotran más allá de los requisitos comerciales, permitiendo así a Delphi superar las expectativas de los clientes.

2016

**PRL ARCELOR MITTAL**

Premio concedido a la seguridad y prevención de riesgos.



2015

**DELPHI PINNACLE FAMILY AWARDS**

2016

**RSE AYTO. PEDROLA**

Reconocimiento otorgado por el Ayuntamiento de Pedrola por el desarrollo de acciones de Responsabilidad Social Corporativa.



2015

**GERENTE IRU**

El premio reconoce la labor de los altos directivos de empresas de transporte por carretera, valorando su profesionalidad y excelencia, teniendo en cuenta factores como las innovaciones para proteger el medio ambiente, la seguridad vial o la productividad.

2018

**PRL ARCELOR MITTAL**

Reconocimiento otorgado al mejor desarrollo logístico

2021

**GOODYEAR**

Goodyear otorgó el premio a la sostenibilidad en el transporte por carretera a Marcotran, aportando un reconocimiento y agradecimiento por los trabajos desarrollados en materia de sostenibilidad.



2023

**RSE AYTO. PEDROLA**

Reconocimiento otorgado por el Ayuntamiento de Pedrola por el desarrollo de acciones de Responsabilidad Social Corporativa.



2021

**BANCO DE ALIMENTOS**

Este 2021, Marcotran ha recibido una placa a manos del Presidente José Ignacio Alfaro en agradecimiento a la colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza. Una colaboración que llevamos desarrollando varios años, la cual refleja nuestros valores como empresa y la colaboración en ayudas dirigidas al entorno local y contribución en donaciones.



## 03\_

## COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

## TRUCK FRIENDLY MOVEMENT

Truck Friendly Movement es un movimiento social, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es: Trabajar por la mejora de la percepción social del sector del Transporte de mercancías por carretera.

Pretendemos fomentar la convivencia responsable en nuestras carreteras, porque somos conscientes del aumento del volumen de vehículos de carga pesada que transitan por las vías, queremos contribuir de modo responsable y social, minimizando el riesgo de nuestra actividad diaria.

Es importante reforzar los valores de la cortesía y la empatía en la carretera, no solo desde el prisma del turismo o la bicicleta, sino también desde el camión, de los profesionales que realizan su trabajo sobre ruedas.

Nos dirigimos a todos los que día tras día se cruzan y conviven con el transporte de mercancías, en las carreteras, que nos conozcan un poco más, y sientan, que juntos avanzamos más seguros.



## TANDEM SOLIDARIO

Tándem Solidario nació en 2019 gracias a la fuerza de voluntad de Javier Torralba y Raúl Gurrea, dos personas que, pese a sus limitaciones físicas, decidieron que podían hacer algo para ayudar a quienes más lo necesitan.

A raíz de conocer dicho movimiento, Marcotran quiso involucrarse ayudando mediante esta iniciativa a personas con limitaciones físicas del entorno local.

El objetivo principal de esta iniciativa es la recaudación de fondos mediante diferentes iniciativas desarrolladas por la empresa y Tándem Solidario, con el propósito de ayudar a niños con algún tipo de discapacidad y proporcionarles los recursos y tratamientos necesarios para su mejora.



## FUNDACIÓN ADECCO

Marcotran es una de las 80 empresas participantes en la semana de la mujer contribuyendo con la fundación Adecco en un proyecto cuyo objetivo es adquirir una responsabilidad social, más enfocado a la inclusión social de la mujer.

Adquirimos un compromiso con la inclusión social y laboral, acelerando e impulsando la empleabilidad de las mujeres con mayor riesgo de exclusión.

Desarrollamos ponencias apoyando la inclusión laboral de la mujer, proporcionando los recursos necesarios para estas y poniendo a disposición puestos de trabajo dentro de nuestra organización, proporcionando de esta manera recursos laborales para todas aquellas mujeres que lo necesiten.

## MERCANCÍAS AL TREN

Marcotran participa en la jornada de Mercancías al tren. Esta es una iniciativa que busca promover el transporte de mercancías por ferrocarril como una alternativa más sostenible frente al transporte por carretera.

El objetivo principal es conseguir una aminoración de emisiones CO2 y una mayor concienciación social.



## SDM PEDROLA

Marcotran sigue apostando por el deporte local, patrocinando al equipo de fútbol 11 de la SDM Pedrola, perteneciente a la segunda división regional.

Como patrocinador, se ha proporcionado la equipación completa del equipo.

## b) Relaciones con las comunidades locales

Marcotran mantiene una estrecha relación con la comunidad local, claro ejemplo es su empeño en mejorarlas y mantenerlas por ello, desde el año 2014 realiza una memoria de Responsabilidad Social, donde recoge todas las iniciativas llevadas a cabo de manera conjunta con la comunidad local, busca su participación y colabora mediante alianzas con asociaciones, organismos oficiales, organizaciones sin ánimo de lucro y todo tipo de agrupaciones, ante aquellas propuestas que puedan ser demandadas. Para ello contamos con el área de RSC y Marcotran solidario desde donde se prioriza la atención a los grupos del entorno local de forma regular y constante teniendo abiertos diversos canales de comunicación tanto digital como convencional, vía postal, web telefónica o presencial si se requiere. Lanzando campañas en las que tanto empleados como entorno, puedan relacionarse contribuyendo y aportando valor en la mejora de nuestro entorno más cercano.

## Miembros del Consejo de Relaciones con la Comunidad de ArcelorMittal Tailored Blanks

Formamos parte del primer Consejo de Relaciones con la Comunidad creado por una organización privada en nuestra Comarca.

En este caso Marcotran representando la figura de Proveedores dentro de la misma, una experiencia innovadora, de la que esperamos obtener resultados a medio y largo plazo.

Desarrollando iniciativas acordadas de modo conjunto por un equipo formado por todos y cada uno de los Grupos de Interés de la organización, a nivel social, económico y social.

## c) Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

	<b>EMPLEADOS</b>	<b>100 km</b>	<b>%</b>
2021	1.372	580	45%
2022	1.604	705	45%
2023	1.604	705	45%



## 2. Subcontratación y proveedores

### Objetivos

Fomentar el cumplimiento de criterios de sostenibilidad, incluyendo en la política de compras cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales  
 Promover la seguridad, salud y bienestar de los subcontratistas  
 Supervisión a proveedores y subcontratistas para luchar contra la corrupción y el soborno

### Compromisos

Fomentar la optimización y racionalización de los recursos.  
 Garantizar la máxima transparencia y prevenir riesgos de fraude en los procesos de compras.

Promover el conocimiento y la aplicación de conductas en las que se basa la política de compras.

Asumir la seguridad, salud y bienestar de los subcontratistas como valor fundamental

### Canales de comunicación

Contacto personal y reuniones presenciales  
 Correo electrónico  
 Teléfono  
 Webs de los proveedores

### Indicadores

Suministro carburante en Gasolinera propia vs Estaciones de servicio.

**19,653.609 litros consumidos.**  
**Suministrados en nuestra gasolinera un 1,96%.**

### Subcontratas transporte fuera del grupo

	2022	2023
España	50.392.701€	<b>65.173.690€</b>
Polonia	6.488.108€	<b>12.385.325€</b>
Rusia	1.330.543€	<b>3.131.098€</b>
Marruecos	745.714€	<b>810.699€</b>
Portugal	0€	<b>0€</b>
México	4.349.306€	<b>27.687.952€</b>
<b>Total</b>	<b>63.306.373€</b>	<b>109.188.764€</b>
% S/cifra negocios	32%	<b>44%</b>

\*Condiciones de pago y grado de cumplimiento de los mismos considerando el periodo medio de pago a proveedores y acreedores comerciales.

#### Periodo medio de pago (días)

	2022	2023
España	32,72	34,74
Polonia	22,50	22,50
Rusia	30,00	30,00
Marruecos	50,00	50,00
Portugal	0,00	0,00
México	39,64	16,38
<b>PMP General del grupo negocios</b>	<b>36,79</b>	<b>35,70</b>

Todos nuestros proveedores de carburante, aceites, ruedas, etc, cumplen los estándares normativos en relación al medio ambiente.  
 Del mismo modo todos los transportistas subcontratados mantienen flotas como mínimo Euro 5.

### 3. Entidades financieras

#### Objetivos

Generación de valor sostenible en el tiempo  
 Dialogo permanente

#### Compromisos

Crear valor sostenible a largo plazo  
 Gestión prudente y responsable de los riesgos  
 Fomentar la integridad y transparencia en la información  
 Garantizar el trato igualitario a todas las entidades financieras

#### Canales de comunicación

Contactos y visitas personales con reuniones informando sobre resultados  
 Participación en seminarios y foros



### Indicadores

2022				Total
Deudas financieras	Préstamos	Leasing	Circulante	
España	40.713.869€	15.865.623€	49.678€	56.629.170€
Polonia	5.611.385€	18.187€	0€	5.629.572€
Rusia	0€	0€	0€	0€
Marruecos	1.232.492€	0€	3.892€	1.236.384€
Portugal	0€	0€	0€	0€
Mexico	0€	0€	0€	0€
				<b>63.495.126€</b>

2023				Total
Deudas financieras	Préstamos	Leasing	Circulante	
España	41.578.063€	13.310.967€	52.346€	54.941.376€
Polonia	4.006.546€	14.944€	-178€	4.021.311€
Rusia	0€	0€	0€	0€
Marruecos	824.659€	0€	6.463€	831.122€
Portugal	0€	0€	0€	0€
Mexico	46.409.268€	13.325.911€	58.631€	59.793.809€
				<b>119.587.619€</b>

### Working capital

	2022	2023
España	16.308.102€	10.537.868€
Polonia	-1.619.641€	-1.915.161€
Rusia	910.243€	776.745€
Marruecos	645.898€	1.004.250€
Portugal	0€	0€
Mexico	694.001€	281.422€
<b>Total</b>	<b>16.938.603€</b>	<b>10.685.124€</b>

### Posición financiera neta

	2022	2023
España	66.509.792€	71.870.862€
Polonia	8.971.682€	9.194.855€
Rusia	-512.669€	165.440€
Marruecos	2.000.571€	1.526.864€
Portugal	-5.775€	0€
Mexico	765.737€	1.035.212€
<b>Total</b>	<b>77.729.337€</b>	<b>83.793.233€</b>

## 04\_ CLIENTES

### Objetivos

Crear relaciones estables y duraderas  
Fidelización de las relaciones

### Compromisos

Promover la excelencia y la calidad en el servicio, generando valor compartido.  
Impulsar iniciativas que favorezcan la plena satisfacción de los clientes y el adecuado funcionamiento de los canales comerciales.

### Canales de comunicación

Centro de llamadas, Call center, especializado en destinar las llamadas al interlocutor adecuado que solviente de modo eficiente el requerimiento del cliente.

Buzón y formulario en la web

Contamos con sistema de recepción de información por vía digital WEB en formato cuestionario donde se da respuesta ágil en 24 horas.

Sistema de quejas y reclamaciones. Creado en 2018 el grupo operativo Customer Care, un grupo de personas formadas específicamente, encargadas de recibir las peticiones de los gestores logísticos de las empresas cargadoras y servir de canal y guía de los servicios operativos.  
Encuestas de satisfacción. Mensual, trimestral, semestral e incluso semanalmente, somos evaluados, externa e internamente sobre nuestro nivel de calidad en el servicio, mediante informes de KPI's, con indicadores segmentados del servicio contratado y su nivel de calidad.

Entrevistas. Regularmente los clientes son visitados por nuestros equipos de trabajo, o invitados a nuestras instalaciones donde cara a cara, de manera convencional, intercambiamos impresiones, analizamos y vemos la forma de hallar la mejora en los servicios prestados.



## 05\_

## INFORMACIÓN ECONÓMICA Y FISCAL

## 05.1\_ Resultados y magnitudes financieras

	2022	2023
<b>Cifra de negocios</b>	<b>198.700.227,94€</b>	<b>247.281.500,19€</b>
España	183.957.256,15€	202.415.675,46€
Polonia	7.034.137,98€	7.518.389,75€
Rusia	1.341.127,99€	4.036.272,21€
Marruecos	969.951,75€	1.210.482,64€
Portugal	0,00€	0,00€
México	5.397.754,07€	32.100.680,13€

	2022	2023
<b>Ebitda</b>	<b>15.284.651,27€</b>	<b>14.901.463,42€</b>
España	15.015.085,99€	9.169.104,51€
Polonia	-798.659,23€	1.993.878,76€
Rusia	146.385,20€	433.531,87€
Marruecos	78.954,99€	434.672,42€
Portugal	0,00€	0,00€
México	842.884,32€	2.870.275,86€

	2022	2023
<b>Resultado neto</b>	<b>1.109.754,28€</b>	<b>949.620,27€</b>
España	2.990.707,18€	-1.294.451,67€
Polonia	-2.213.246,30€	-217.598,28€
Rusia	110.558,80€	281.873,34€
Marruecos	-338.955,58€	4.134,20€
Portugal	0,00€	0,00€
México	560.690,18€	2.175.662,68€

## 05.2\_ Impuestos pagados

Año 2022	IVA	Retenciones	Sociedades	Otros	SS	Total
España	1.048.584€	-537.019€	-2.229.070€	0€	451.491€	-1.266.014€
Marruecos	537.826€	-397€	-560€	0€	-16.989€	519.880€
Polonia	1.495.037€	0€	-46.175€	-855€	-36.802€	1.411.205€
Portugal	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Rusia	-43.243€	0€	-150€	0€	2.346€	-41.047€
Mexico	-114.925€	0€	-240.295€	0€	0€	-355.222€
						<b>268.803€</b>

Año 2023	IVA	Retenciones	Sociedades	Otros	SS	Total
España	-433.075€	-466.522€	-2.067.991€	0€	471.529€	-2.496.059€
Marruecos	643.819€	-48€	-3.775€	0€	-6.783€	633.214€
Polonia	2.651.706€	-5.480€	-109.801€	-2.051€	278.130€	2.812.504€
Portugal	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Rusia	-100.154€	57€	-1.255€	0€	1.681€	-99.671€
Mexico	173.049€	0€	-694.324€	0€	0€	-521.276€
						<b>328.711€</b>

## 06\_

## INMOVILIZADO MATERIAL

## 06.1\_ Inmovilizado material

2022

Inmovilizado material	Terrenos y construcciones	Flota y otro inmovilizado	Total
España	27.628.121,24€	106.801.933,88€	134.430.055,12€
Polonia	230.462,55€	9.115.617,94€	9.346.080,49€
Rusia	0,00€	33.005,12€	33.005,12€
Marruecos	1.932.435,82€	1.705.856,94€	3.638.292,76€
Portugal	0,00€	0,00€	0,00€
Mexico	0,00€	416.844,25€	416.844,25€
<b>TOTAL</b>	<b>29.791.019,61€</b>	<b>118.073.258,13€</b>	<b>147.864.277,74€</b>

2023

Inmovilizado material	Terrenos y construcciones	Flota y otro inmovilizado	Total
España	28.408.597,93€	104.273.976,21€	132.682.574,14€
Polonia	505.714,11€	13.340.872,38€	13.846.586,49€
Rusia	0,00€	26.432,32€	26.432,32€
Marruecos	1.981.086,60€	1.761.294,36€	3.742.380,96€
Mexico	0,00€	75.351,52€	75.351,52€
<b>TOTAL</b>	<b>30.895.398,64€</b>	<b>119.477.926,79€</b>	<b>150.373.325,43€</b>

Las subvenciones recibidas son procedentes del Instituto Aragonés de Fomento y están englobadas dentro de las ayudas para operaciones de préstamo y leasing que se acogan a la línea ICO-CRECIMIENTO EMPRESARIAL 2009. El grupo cuenta con dos leasings que cumplen dichas condiciones.

**Total de la base imponible:** 380.208,27 €, y de ellos 252.455,37 € corresponde a hombres, lo que supone un 66,40%.

# TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018	Apartado del informe	Verificación del contenido	Criterio de reporting GRI orientativo	Pág
Descripción del modelo de negocio	<b>01_ MODELO DE NEGOCIO</b>		GRI 102-2	Pág 8-10
Mercados en los que opera			GRI 102-6	
Objetivos y estrategias de la organización			GRI 102-14	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			GRI 102-15	
Políticas	<b>03.1 PRINCIPIOS Y VALORES DE MARCOTRAN</b>		GRI 103	Pág 21- 22
Resultados de políticas			GRI 103	
Gestión de riesgos			GRI 103	
Marco de reporting utilizado	<b>FINALIDAD Y ALCANCE</b>		GRI 102-1 ; GRI 102-5 ; GRI 102-45 GRI 102-50 ; GRI 102-54	Pág 8
Análisis de Materialidad	<b>02_ MATERIALIDAD</b>		GRI 102- 46 GRI 102 - 47	Pág 16-20
<b>Cuestiones medioambientales</b>				
Enfoque de gestión	<b>04.1.1 y 2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIAMBIENTALES</b>		GRI 103	Pág 32-34
<b>Información general detallada</b>				
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad	<b>04.01.3</b>		GRI 103	Pág 35
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	<b>04.01.4</b>		GRI 103	Pág 35
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	<b>04.01.5</b>		GRI 103	Pág 36
Aplicación del principio de precaución	<b>04.01.6</b>		GRI 102 -. 11	Pág 36
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	<b>04.01.7</b>		GRI 103	Pág 37
<b>Contaminación</b>				
Emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente	<b>04.02.2</b> Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono		GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305 -4	Pág 37
Cualquier forma de contaminación de ruido y contaminación lumínica	<b>04.02.3</b>	n/a		Pág 38
Conjunto de medidas que hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada en las empresas que empleen a trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo (diposición transitoria 4ª, apartado 6, RD Legislativo 8/2015)	<b>04.02.1</b> Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente		GRI 201-2 GRI 305-4 GRI 305 -5	Pág 37

# TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018	Apartado del informe	Verificación del contenido	Criterio de reporting GRI orientativo	Pág
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>				
Medidas de prevención reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	<b>04_2.4</b> Economía circular, prevención y gestión de residuos		GRI 306-2	Pág 39
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		n/a		
<b>Uso sostenible de los recursos</b>				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<b>04_3.5</b> Uso sostenible de los recursos: Consumo de agua y limitaciones locales		GRI 303-5	Pág 43
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. Residuos por tipo y método de eliminación	<b>04_3.6</b> Uso sostenible de los recursos: Consumo de materias primas y embalajes		GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 302-1 GRI 306-2	Pág 44 - 46
Consumo directo e indirecto de energía	<b>04_3.6</b> Uso sostenible de los recursos		GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	<b>04_3.10</b> Reducción consumo energético		GRI 302-4	Pág 48
Uso de energías renovables			GRI 302-4	
<b>Cambio climático</b>				
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	<b>04_4.1 a 4</b> Cambio climático		GRI 305-1 GRI 305-2	Pág 49-52
Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático			GRI 201 - 2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	<b>04_4.5</b>		GRI 305 - 5	Pág 53 - 57
Medios implementados para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero			GRI 305 - 5	
<b>Protección de la biodiversidad</b>				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	<b>04_5.</b> Protección de la biodiversidad		GRI 304	Pág 58
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			GRI 304	
<b>II.Cuestiones sociales y relativas al personal</b>				
Enfoque de gestión	<b>05.</b> INFORMACION SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		GRI 103	Pág 59
<b>Empleo</b>				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	<b>05.1.1</b> Número total y distribución de empleados		GRI 405 - 1	Pág 62-63
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	<b>05.1.2</b> Promedio anual de contratos		GRI 102 - 8	Pág 63

# TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018	Apartado del informe	Verificación del contenido	Criterio de reporting GRI orientativo	Pág
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	<b>05_1.3</b> Protección social		GRI 102 - 8	Pág 64
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	<b>05_1.4</b> Número de despidos por sexo y clasificación profesional		GRI 103	Pág 65
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación empresarial o igual valor	<b>05_1.5</b> Remuneraciones medias desagregadas por categoría profesional, sexo,y edad		GRI 405 - 2	Pág 66
Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	<b>05_1.6</b> Brecha salarial en puestos de trabajo iguales		GRI 405 - 2	Pág 67
Brecha salarial	<b>05_1.7</b> Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo		GRI 103	Pág 68
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	<b>05_2.2</b> Medidas para la conciliación de los progenitores y procurar la desconexión laboral		GRI 103	Pág 70
Implantación de políticas de desconexión laboral.	<b>05_1.8</b> Empleados con discapacidad		GRI 103	Pág 68
Empleados con discapacidad				
<b>Organización en el trabajo</b>				
Organización del tiempo de trabajo	<b>5_2</b> Organización del tiempo de trabajo		GRI 103	Pág 69
Número de horas de absentismo	<b>05_2.1</b> Ratio de absentismo		GRI 403-2	Pág 69
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	<b>05_2.2</b> Medidas para la conciliación de los progenitores y procurar la desconexión laboral		GRI 103	Pág 70
<b>Salud y seguridad</b>				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<b>05_3.1 y 05.3.3</b>		GRI 103	Pág 72
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	<b>05_3.2</b> Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		GRI 403-2	Pág 73
Enfermedades profesionales por sexo	<b>05_3.8</b>	No se informa		Pág 79 -82
<b>Relaciones sociales</b>				
Organización del dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	<b>05_3.4</b>		GRI 103 GRI 102- 43	Pág 74
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	<b>05_4</b>		GRI 102- 41	Pág 82
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Convenios colectivos		GRI 103 GRI 102 -41	Pág 82
<b>Formación</b>				

# TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018	Apartado del informe	Verificación del contenido	Criterio de reporting GRI orientativo	Pág
Políticas implementadas en el campo de la formación	<b>05.5</b> Formación		GRI 103	Pág 83
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales			GRI 404-1	Pág 83- 84
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Empleados con discapacidad		GRI 103	
<b>Igualdad</b>				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<b>05.6.1</b> Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación		GRI 103	Pág 85-88
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)			GRI 103	Pág 85-88
Medidas adoptadas para promover el empleo			GRI 103	Pág 85-88
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad			GRI 103	Pág 85-88
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			GRI 103	Pág 85-88
<b>III.Respeto a los derechos humanos</b>				
Enfoque de gestión	<b>06.INFORMACION SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS PRINCIPIOS Y VALORES MARCOTRAN</b>		GRI 103	Pág 90-91
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>	<b>06.</b> Resultados de la aplicación de las políticas y otras medidas de diligencia debida Procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos		GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17	Pág 91
Medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos			GRI 103	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	<b>06.</b> Formación y comunicación		GRI 103	Pág 91
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	<b>06.</b> Procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos		GRI 103	Pág 91
Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva			GRI 103	Pág 91
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación			GRI 103	Pág 91
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil			GRI 103	Pág 91
<b>IV.Lucha contra la corrupción y el soborno</b>				
Enfoque de gestión	<b>07.</b> INFORMACION RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBRONO PRINCIPIOS Y VALORES MARCOTRAN		GRI 103	Pág 92 - 97

# TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018	Apartado del informe	Verificación del contenido	Criterio de reporting GRI orientativo	Pág
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<b>07.1</b> Medidas adoptadas para luchar contra el soborno y la corrupción a) Políticas b) procedimientos y controles c) Comunicación, sensibilización y formación d) Uso de mecanismos de denuncias		GRI 103 ; GRI 102-16 ; GRI 102-17 ; GRI 205-2 ; GRI 205 -3	Pág 93 -96
Medidas para luchar contra el bloqueo de capitales	<b>07.2</b> Evaluación de proveedores G.3 Revisión sobre corrupción y soborno G.4 Riesgos e impactos G.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 103	Pág 97
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro			GRI 103	Pág 97
<b>V.Sociedad</b>				
Enfoque de gestión	<b>08. INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD</b>		GRI 103	Pág 98 - 113
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	<b>08.1.1</b> Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		GRI 413-1	Pág 99
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	<b>08.2</b> Reconocimientos		GRI 413-1	Pág 100 - 101
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos			GRI 103	Pág 100 - 101
Las acciones de asociación y patrocinio	<b>08.3</b> Compromisos con la sociedad		GRI 103	Pág 102 - 104
<b>Subcontratación y proveedores</b>				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	<b>08_3.2</b> Subcontratación y proveedores		GRI 103 ; GRI 102-43 ; GRI 308-1 ; GRI 414-1	Pág 107
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			GRI 103 ; GRI 102-43 ; GRI 308-1 ; GRI 414-1	Pág 107
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas			GRI 103	Pág 107
<b>Clientes</b>				
Medidas para la salud y la seguridad de los clientes, mejora continua calidad servicio	<b>08_4.</b> Clientes		GRI 103 ; GRI 102-43	Pág 110
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas			GRI 103 ; GRI 102-43	
<b>Información fiscal</b>				
Los beneficios obtenidos país por país	<b>08_5.1</b> Información económica y fiscal: Resultados y magnitudes financieras		GRI 201-1	Pág 111
Impuestos sobre beneficios pagados	<b>08_5.2</b> Impuestos pagados		GRI 207-4	Pág 112
Subvenciones públicas recibidas		No se informa		