

MEMORIA

DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
Y SOSTENIBILIDAD TRANSFESA LOGISTICS, S. A.

2022



INDICE

03

1. REFLEXIONES

Reflexiones desde la Dirección 03

05

2. DESCUBRE TRANSFESA LOGISTICS

2.1. Perfil corporativo	06
2.1.1. Transfesa Logistics, S. A. España	09
2.1.2. Accionariado	10
2.2. Un poco de Historia	11
2.3. Pilares básicos de la estrategia de Transfesa Logistics	15
2.4. Buen Gobierno	17
2.5. Comité ejecutivo	20
2.6. Responsabilidad Social	21
2.7. Objetivos de desarrollo sostenible	22

23

3. RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE

3.1. Principio de precaución y gestión de Riesgos ambientales	25
3.1.1. Sistema de gestión ambiental	26
3.1.2. Sistema de gestión de energía	27
3.1.3. Proyecto ECO ₂ Pioneer,	28
3.1.4. Intral	31
3.2. Contaminación	32
3.2.1. Contaminación atmosférica	32
3.2.2. Contaminación acústica	33
3.2.3. Contaminación lumínica	34
3.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	35
3.3.1. Prolongar el ciclo de la vida del producto	35
3.3.2. Disminución en la generación de residuos	36
3.3.3. Reducir la emisión de gases de efecto invernadero	37
3.3.4. Información sobre el ciclo de la vida	38
3.3.5. Lucha contra el desperdicio alimentario	38
3.4. Uso sostenible de los recursos	40
3.4.1. Agua	40
3.4.2. Materias primas	41
3.4.3. Energía	42
3.5. Cambio climático	46
3.6. Protección de la biodiversidad	48
3.7. Sensibilización y puesta en valor	49
3.7.1. Acciones internas	49
3.7.2. Acciones externas	50
3.8. Premios y reconocimientos	54
3.9. Alianzas y asociaciones	55

57

4. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

4.1. Políticas de Recursos Humanos	58
4.2. Nuestro equipo	59
4.2.1. Ley General de Discapacidad	63
4.2.2. Despidos	64
4.3. Seguridad y salud laboral	65
4.3.1. Acciones y medidas contra la COVID-19	65
4.3.2. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y política integrada	66
4.3.3. Organización y modalidad preventiva	67
4.3.4. Consulta y participación de los trabajadores	67
4.3.5. Acciones y campañas destacadas	67
4.3.6. Digitalización de los procesos y controles	68
4.3.7. Formación en materia de prevención de riesgos laborales	68
4.3.8. Datos de siniestralidad y absentismo	69
4.4. Formación y desarrollo	75
4.5. Conciliación y beneficios sociales	82
4.6. Igualdad y diversidad	83

85

5. SOCIEDAD

5.1. Compromiso con la sociedad	85
5.2. Subcontratación y proveedores	94
5.3. Excelencia en el servicio	95
5.3.1. Nuestras soluciones	96
5.3.2. Altos estándares de calidad	97

99

6. ACERCA DE ESTE INFORME

6.1. Alcance y metodología	100
6.2. En profundidad sobre el informe	103



1. REFLEXIONES

desde la Dirección

2022 ha sido mi primer año como **CEO del Grupo Transfesa Logistics** y es momento de hacer un balance de estos meses.

Las circunstancias externas del año 2022 nos han puesto a prueba constantemente, el 24 de febrero el mundo despertaba con una terrible noticia: **Rusia había invadido Ucrania**. Rápidamente identificamos una oportunidad de ayudar a los ucranianos, ya que **solo el tren podía acceder al territorio en guerra para proporcionar bienes de primera necesidad** a la población civil; así, recurrimos a nuestra columna vertebral, el ferrocarril y a nuestros colegas de DB Cargo y su red ferroviaria europea y **logramos enviar desde España hasta tres trenes con ayuda humanitaria** cargados con toneladas de donaciones de distintas ONGs, ayuntamientos e insti-

tuciones. Una vez más el **ferrocarril** demostraba que es **una pieza clave en las situaciones más adversas**.

No tengo dudas de que **el tren es, además, parte de la solución para luchar contra el cambio climático**, por eso seguimos **abanderando la campaña “Mercancías al tren”** que en 2022 ha visitado Barcelona, Logroño y Lisboa y que en 2023 va a seguir su viaje por la península. Gracias a esta campaña, **la plataforma #PorElClima nos ha reconocido como una de las 10 propuestas de grandes empresas** que, por su excelencia, destacan en la aceleración de la ambición climática del sector empresarial.

Siguiendo esta tendencia, durante el ejercicio 2022 **hemos calculado por primera vez las diferentes ca-**

tegorías del Alcance 3 que se aplican a la empresa, lo que ha supuesto un gran esfuerzo y dedicación, pero que considerábamos necesario para entender el impacto climático de nuestra cadena de valor y actuar sobre uno de nuestros ODS prioritarios, el 13 de Acción por el Clima.

En el ámbito de la economía circular hemos desarrollado el **Proyecto Residuo Cero**, que ha sido certificado por AENOR y cuyos objetivos principales son la **reducción de la generación de residuos** y la valorización de los producidos, en línea con otro de nuestros ODS prioritarios, 12 Producción y Consumo responsables.

Este proyecto muestra nuestro **liderazgo en materia ambiental, siendo la primera empresa en el sector que consigue esta distinción.**

Como muestra del reconocimiento de las ventajas del ferrocarril, el **MITMA ha concedido**, por primera vez, **ayudas para compensar al sector ferroviario** por las externalidades que ahorra a la sociedad y para proyectos de descarbonización del transporte de mercancías. Además, se ha **modificado la Ley del Sector Ferroviario** para equiparar las obras y actividades directamente vinculadas al tráfico ferroviario que se realicen por explotadores privados en instalaciones de servicio como talleres, terminales, etc.

En el año 2022 se ha producido una **evolución de nuestro marco estratégico** que se ha materializado en el diseño de un nuevo plan denominado "Transfesa Next" y que, enfocándose en la **rentabilidad**, y bajo el **paraguas de la Sostenibilidad** tiene como ejes esenciales el posicionamiento de la compañía como un **operador europeo** para la consecución de un **crecimiento rentable, con un equipo humano excelente**, en el marco de una estrategia de digitalización basada en **la utilización de los datos y la mejora continua.**

Esta estrategia se refleja en el desarrollo de nuestro negocio durante 2022: hemos empezado a trabajar en nuevos proyectos como el **mantenimiento de locomotoras**, nuestros **almacenes y terminales ferroviarias han tenido resultados récord** y nuestra **Escuela Ferroviaria** ha continuado su labor durante el año 2022, impartiendo dos nuevas promociones de Licencia y Diploma de Maquinista Ferroviario.

Terminamos el año con la satisfacción de haber conseguido **optimizar los tráficos ferroviarios exis-**

tentes y empezar otros con nuevos clientes. Otro hito con el que poner fin al 2022 ha sido la entrega de la **primera locomotora Euro6000** con la que hemos empezado a **operar tráficos ferroviarios en ancho UIC** en el Corredor Mediterráneo en enero de 2023.

Por supuesto, para conseguir todo esto ha sido **fundamental el trabajo del gran equipo de Transfesa Logistics**, uno de los pilares de nuestra estrategia. Por eso, seguimos apostando por la creación de empleo de calidad. En 2022, el **99,56 % de las personas prestaban servicios a través de contratos de carácter indefinido**, lo que supone un incremento de trece puntos y medio respecto al año 2021.

También ha **continuado creciendo el número de horas formativas** y supera en más de 1.200 a las realizadas en el 2021, entre las cuales se ha incluido formación gamificada relacionada con igualdad y diversidad para lograr para la consecución de otro de nuestros ODS prioritarios, el 5, igualdad de género. Con el objetivo de potenciar la conciliación, además, se han **formalizado 65 acuerdos de teletrabajo.**

Crear un **ambiente laboral seguro es clave para Transfesa Logistics**, por eso hemos actualizado nuestro **Plan de Prevención y hemos ampliado el alcance de las situaciones de especial sensibilidad**, añadiendo, además de las personas trabajadoras especialmente sensibles y las mujeres embarazadas, aquellas otras que a través de la vigilancia de la salud laboral periódica que realiza la compañía presenten alguna limitación o incompatibilidad con la realización de sus tareas.

Tenemos todo un futuro por construir y lo haremos **enfocados en nuestra estrategia: Transfesa Next.**

Para finalizar, me gustaría destacar que en Transfesa Logistics continuamos con nuestro **firme apoyo al Pacto Mundial** y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa, sus 10 principios y la consecución de la **Agenda 2030** a través de sus ODS.



Idoia Galindo
CEO Transfesa Logistics



2. DESCUBRE TRANSFESA LOGISTICS, S. A.

2.1 PERFIL CORPORATIVO

*Transfesa Logistics, S. A. miembro del Grupo Transfesa Logistics, es el **primer operador ferroviario de mercancías privado de España**¹, y el Grupo es **líder en soluciones logísticas** y de **transporte de mercancías ‘puerta a puerta’** con el tren como columna vertebral de sus servicios. Sus **79 años de historia** en el sector ferroviario avalan la **calidad**, la **excelencia** de la firma en la gestión del transporte de mercancías multimodal y la capacidad de prestar servicios en toda Europa gracias a la **red de transporte más amplia** del continente, respaldada por la sólida alianza del Grupo **DB Cargo**, compañía internacional de transporte y logística.*

Transfesa Logistics, S. A. además, ha desarrollado una línea de servicios integrales en torno a las necesidades de nuestros clientes en su cadena logística ofreciendo una **gestión integral de recursos logísticos**, que cubre todas las exigencias del cliente, con oferta de servicios “door to door,” almacenaje, manipulación y distribución de la mercancía. De forma complementaria, opera tanto **out company** como **in company** ofreciendo servicios de auditoría, ingeniería, mantenimiento, reparación y transformación de material rodante ferroviario al sector.

Transfesa Logistics, S. A. presta servicios a una gran variedad de sectores: alimentación, automoción, petroquímico, gran distribución, operadores ferroviarios públicos y privados, entre otros.

El sector logístico en el que opera Transfesa Logistics, S. A. se ha manifestado como un pilar clave de las economías actuales durante el periodo marcado por la pandemia de la COVID-19, siendo un sector muy dinámico y en constante crecimiento, y enfocado en un proceso de transformación donde la sostenibilidad, la intermodalidad, el desarrollo de soluciones que faciliten esa intermodalidad y la optimización de las operaciones son los elementos principales de ese proceso de transformación.

Dentro de ese contexto general del sector logístico en el que Transfesa Logistics, S. A. opera, el ferrocarril tie-

ne sus propios retos y dificultades. Según el Instituto Nacional de Estadística, desde el año 2014 el transporte de mercancías por ferrocarril se ha ido reduciendo progresivamente, siendo el año 2020 en el que mayor reducción se ha producido por la pandemia de la COVID-19. En el año 2021 se ha moderado ligeramente la caída, recuperando los datos pre-pandemia. No obstante, solo el 4 % de las mercancías que se transportan en nuestro país se hace por ferrocarril cuando en algunos países europeos ese porcentaje se eleva al 18 % (Alemania). Varias son las causas que explican este bajo porcentaje de cuota de mercado en España del transporte de mercancías por ferrocarril entre las que podemos destacar las dificultades estructurales de nuestra red ferroviaria, la baja apuesta del sector público en el desarrollo de este medio de transporte para mercancías en nuestro país, la complejidad de la legislación y la normativa para operar trenes en la red ferroviaria tanto nacional como europea.

A pesar de estas dificultades, el ferrocarril será un elemento clave en el desarrollo del transporte en un futuro por las grandes ventajas que ofrece. Una amplia red que conecta los principales hubs logísticos en Europa, una capacidad demostrada de integrarse en redes de transporte intermodales y, por encima de todo, las ventajas que el ferrocarril ofrece en términos de sostenibilidad y huella de carbono frente a otros medios de transporte. Por esta razón, Transfesa Logistics, S. A. se ha unido a la campaña Mercancías al tren que, desde el año 2021,

¹Según el diario El Economista: <https://ranking-empresas.eleconomista.es/sector-4920.html#>

intenta sensibilizar y poner en valor el transporte de mercancías por ferrocarril con el objetivo de trasladar volumen de carga desde la carretera al tren, para reducir las emisiones de CO2 del sector transporte. Esta campaña ya ha sido realizada en Alemania y Reino Unido por parte de DB Cargo.

El Grupo Transfesa Logistics está formado por **más de 1.200 profesionales, de los cuales 683² pertenecen a Transfesa Logistics, S. A.** El Grupo está presente en **España, Portugal, Francia, Alemania y Reino Unido.**

La sociedad Transfesa Logistics, S. A. tributa en el Impuesto sobre Sociedades en régimen de consolidación fiscal, encabezado por la sociedad alemana Deutsche Bahn AG, y cuya representación ostenta en España la entidad española dependiente de ésta DB Ibérica Holding, S.L. (DBIH), en la medida en que el grupo Deuts-

che Bahn tiene una participación sobre Transfesa Logistics, S. A. de más del 84 %. Durante el año 2022 la compañía Transfesa Logistics, S. A. no ha obtenido beneficios, al igual que en 2021. Adicionalmente, sí podemos indicar que la compañía ha recibido subvenciones por valor de 1.841.313 euros durante el ejercicio 2022, para el fomento y desarrollo del sector ferroviario. En el ejercicio 2021 Transfesa Logistics, S. A. recibió subvenciones por valor de 1.717.930,20 euros.

En el momento de la redacción y verificación de este informe, las Cuentas Anuales de 2022 y el informe de gestión están siendo formulados por el Consejo de Administración, para proceder a su posterior auditoría y aprobación por la Junta General de Accionistas. Estos documentos serán debidamente depositados en el Registro Mercantil, documentos a los que nos remitimos para cualquier consulta al efecto.

² Datos recogidos de la configuración de plantilla según cálculo de nómina de diciembre 2022.



2.1.1 TRANSFESA LOGISTICS, S. A. EN ESPAÑA:

PRINCIPALES CIFRAS

683



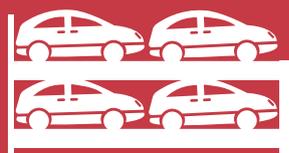
Empleados

46



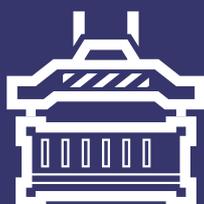
Centros de trabajo

870



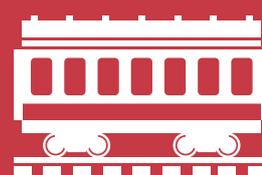
Vagones porta-coches

1.065



Cajas móviles

2.622



Vagones propios
(el 89 % de la flota es apta para
el tráfico internacional)

12



Locomotoras alquiladas, que
han recorrido 1.480.974 km
por tren y han transportado
1.105.218 toneladas

2



Estaciones de cambio de ejes

5 minutos



Tiempo en realizar un cambio
de ejes de un vagón de dos ejes

1.793



Expediciones por carretera

83.415



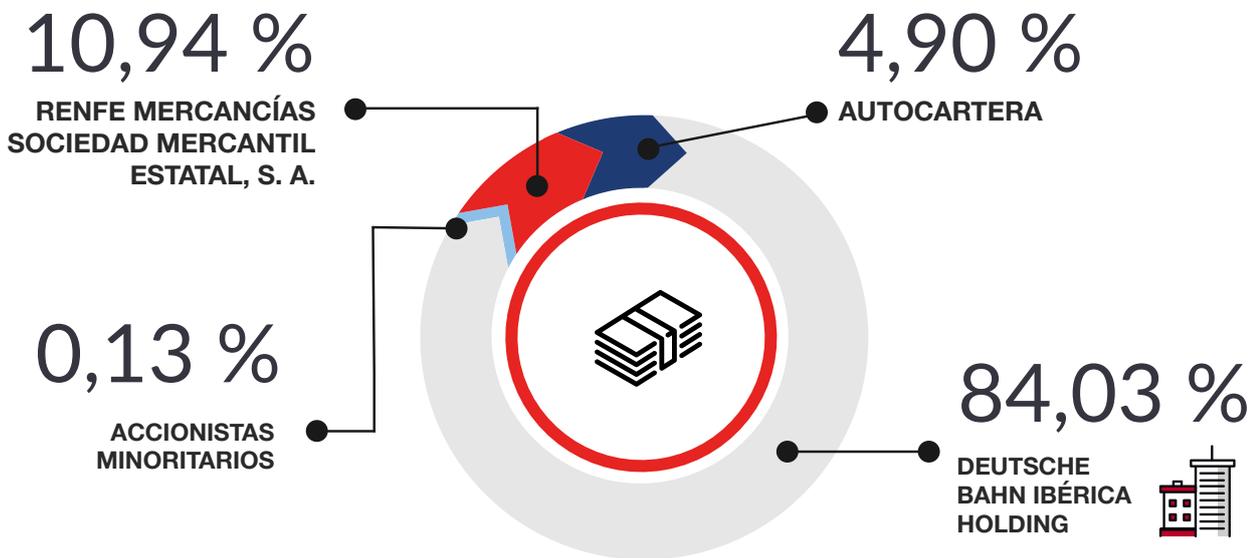
Expediciones por ferrocarril

PRINCIPALES CIFRAS

2.1.2 ACCIONARIADO

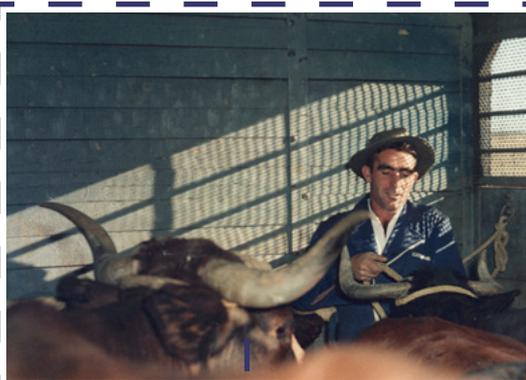
Transfesa Logistics, S. A. cuya sede social está situada en la Calle Musgo 1, 28023 Madrid, es una compañía participada en un **84,03 %** por la empresa española **Deutsche Bahn Ibérica Holding, S.L.**, y en un **10,94 %** por la española **Renfe Mercancías Sociedad Mercantil Estatal, S. A.**

COMPOSICIÓN DEL ACCIONARIADO DE TRANSFESA LOGISTICS, S. A.

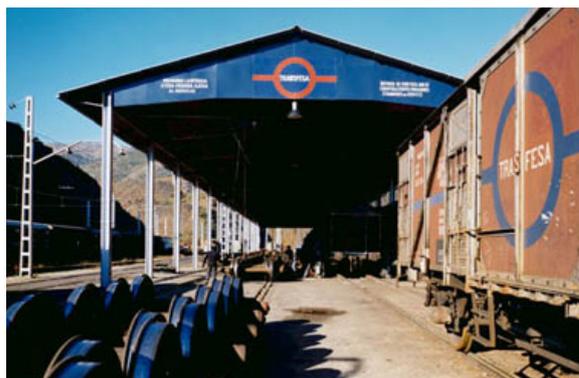


2.2 UN POCO DE HISTORIA

■ De Transportes Ferroviarios Especiales S. A. a Transfesa Logistics



1943: constitución de la compañía. Primer servicio con un tren de vagones de cuatro ejes de gran capacidad con **4.500 cabezas de ganado bovino y ovino** desde Cañaverál (Cáceres) a Barcelona. Posteriormente amplía los transportes a paquetería, productos de alimentación y frutas.



1950: se construye la primera instalación de **cambio de ejes** en **Hendaya**.



1951: comienza el **transporte internacional.**



1958: se ocupa del traslado de **'Las Meninas'** desde el Museo del Prado de Madrid hasta la **National Gallery de Londres.**



1969: comienza el **tráfico internacional de componentes de automoción** para las principales fábricas de automóviles europeas.



1983: Transfesa Logistics, S. A. entonces Transporte Ferroviarios Especiales S. A., cotiza por primera vez en la **Bolsa de Valores.**



2003: comienza el tráfico internacional con destino a **Asia**, cruzando el **estrecho del Bósforo**.



1991: se inaugura la nueva **sede central de Madrid**, un edificio inteligente y bioarquitectónico.



2007: el **grupo alemán Deutsche Bahn** adquiere el **51 % del capital social** de la compañía. Deutsche Bahn es la principal empresa ferroviaria de Alemania y su accionista mayoritario es la **República Federal Alemana**.



2014: primer **tren Yiwu (China) - Madrid**, es el **tren de mercancías más largo del mundo**.



2018: Celebra su **75º aniversario**.

2019: Transfesa Logistics, S. A. definió y aprobó la **Política de Negocio Responsable** en el marco establecido en los 10 Principios del Pacto Mundial, señalando los ODS prioritarios para la Compañía.



2020: Transfesa Logistics, S. A. afronta la pandemia por COVID-19, manteniendo la mayor parte de sus actividades, al ser considerada su actividad como esencial para garantizar el aprovisionamiento de sectores esenciales; sufriendo un relevante impacto en el volumen de su negocio.



2021: Transfesa Logistics, S. A. junto con otras entidades, inicia la campaña Mercancías al tren, para poner en valor el transporte de mercancías por ferrocarril y trasladar carga al tren para reducir las emisiones de CO₂ del sector del transporte.



2022: Idoia Galindo es nombrada nueva CEO del **Grupo Transfesa Logistics**. Con este nombramiento se reafirma también el compromiso de la compañía con el liderazgo femenino ya que Galindo se convierte en la primera mujer en estar al frente de Transfesa Logistics, S. A. en sus 79 años de historia.

2022: con motivo de la guerra de Ucrania, la compañía también impulsa y coordina a nivel nacional varios trenes con mercancías solidarias con origen España y destino Colonia, donde se unen al corredor humanitario puesto en marcha por DB Cargo desde Alemania a Ucrania.



2022

2.3 PILARES BÁSICOS DE LA estrategia compartidos por el Grupo Transfesa Logistics

VISIÓN

Ser la **compañía de servicios logísticos** más sostenible y eficiente, desarrollando el ferrocarril como columna vertebral de nuestros servicios explotando nuestro profundo conocimiento del sector ferroviario, y en sólida **alianza con DB Cargo**, compañía internacional en transporte y logística.



MISIÓN

La misión de Transfesa Logistics, S. A. junto con el Grupo Transfesa Logistics, es ofrecer a sus clientes la solución logística más sostenible y **eficiente** en cada momento, con el objetivo de reducir su huella de carbono, simplificar su actividad diaria y aumentar su rentabilidad.

En el año 2022 se ha producido una evolución del marco estratégico de Transfesa Logistics, S. A. que se ha materializado en el diseño de un nuevo plan estratégico denominado "Transfesa Next" y que, enfocándose en la rentabilidad, y bajo el paraguas de la Sostenibilidad, tiene como ejes esenciales el posicionamiento de la compañía como un operador europeo para la consecución de un crecimiento rentable, con un equipo humano excelente, en el marco de una estrategia de digitalización basada en la utilización de los datos y la mejora continua.

Marco estratégico Transfesa Next



VALORES

Los valores de la compañía adaptados a la estrategia de la empresa y a la sociedad en la que se desarrolla son:



El cliente, en el centro.

El cliente es nuestra razón de ser desde hace más de siete décadas. Nos convertimos en socios estratégicos de nuestros clientes adaptándonos a sus necesidades logísticas.



Somos un equipo.

Trabajamos juntos multiplicando el talento y el esfuerzo individual para conseguir nuestros objetivos de manera eficiente.



Innovación.

La innovación forma parte de nuestro ADN. Fuimos pioneros el transporte ferroviario de mercancías en España, abrimos la puerta de Europa y continuamos utilizando la creatividad para diversificar nuestro negocio y dirigirnos a nuevos mercados.



Sostenibilidad.

Contribuimos a la transición ecológica de la economía y la descarbonización del transporte de mercancías. Nuestras operaciones logísticas se vertebran en el ferrocarril como medio de transporte más sostenible.



Integridad.

La ética está presente en todas nuestras operaciones. Estamos comprometidos con nuestra comunidad y promovemos la responsabilidad social empresarial para la sostenibilidad y el desarrollo.



Excelencia

La calidad de nuestros servicios se basa en la profesionalidad y compromiso de todos los que forman parte de Transfesa Logistics, S. A. Un equipo que sitúa al cliente en primer lugar está orientado a resultados, que genera alianzas estratégicas, es innovador y socialmente responsable.

Transfesa Logistics, S. A. como parte del Grupo Deutsche Bahn, es una empresa comprometida con:



La **ética empresarial** y la **transparencia** en todos sus ámbitos de actuación.



Su **plantilla**, propiciando en cada momento “sentido de pertenencia” e implicación en los proyectos de la compañía.



Sus **clientes**, aportando soluciones personalizadas que respondan plenamente a sus necesidades y expectativas en cada momento.



Sus **accionistas**, cumpliendo en cada momento con los objetivos de crecimiento y rentabilidad definidos en el plan de la compañía.



El **medio ambiente**, al potenciar en la cadena logística el **transporte ferroviario**, uno de los medios de transporte más **ecológicos** en la actualidad.



2.4 BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

El Consejo de Administración de Transfesa Logistics, S. A. aprobó en junio del 2019 una serie de medidas dirigidas a la mejora continua del Grupo Transfesa Logistics mediante la adopción de buenas prácticas recomendadas, como por ejemplo la implementación de medidas preventivas en materia de competencia.

En este sentido, con fecha 20 de junio de 2019, el Consejo de Administración aprobó la política de selección de consejeros y diversidad, actualizada en marzo de 2022.

A finales del ejercicio 2019 el Consejo de Administración aprobó un Plan de Formación para los Consejeros, que se llevó a cabo durante el ejercicio 2020 y 2021, contando con la participación de juristas de reconocido prestigio en varias ocasiones.

Se ha continuado impartiendo formaciones durante el ejercicio 2022, en concreto, varios miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo recibieron formaciones durante el ejercicio 2022. Con fecha 17 de marzo de 2022 y 20 de septiembre de 2022, recibieron formación impartida

por Cuatrecasas respecto a derechos y responsabilidades de los consejeros y transacciones intragrupo.

Transfesa Logistics, S. A. cuenta con un **Código de Conducta, que es el que rige en todo el Grupo** y que recoge los **principios y directrices** que deben seguir sus empleados, administradores, consejeros, directivos y colaboradores en el desarrollo de sus funciones, y en todos los ámbitos profesionales en los que representen a cualquier compañía del grupo.

Este Código, de **obligado cumplimiento**, encuentra su fundamento en el sólido modelo empresarial de Transfesa Logistics, S. A. y en el compromiso de desarrollar su actividad con total corrección ética y jurídica.

El Código está estructurado en cuatro grandes grupos:

- Nuestra responsabilidad para con la sociedad y los empleados nos exige respetar los **derechos humanos y la igualdad de oportunidades**. Garantizamos unas **condiciones de trabajo** dignas

seguras, y respetuosas con el **medio ambiente**.

- Como empleados, tenemos la responsabilidad de atender con **cortesía** a nuestros **clientes** y orientarles correctamente. Toda información sobre nuestras actividades comerciales ha de tratarse con **confidencialidad**. **No aceptamos obsequios** como compensación, ni ningún tipo de trato preferencial.

- Frente a competidores, funcionarios públicos y socios comerciales, no toleramos la **corrupción**, cumplimos con las normas de defensa de la competencia y **prohibimos las donaciones** a cargos políticos y **autoridades públicas**.

- Nuestra responsabilidad para con nuestros **accionistas** nos obliga a cuidar y utilizar nuestros activos únicamente con fines comerciales. Cumplimos con nuestras **obligaciones tributarias y de Seguridad Social**, y obtenemos, tratamos y utilizamos datos personales con arreglo a la ley.

Prevención Penal

Además del Código de Conducta, Transfesa Logistics, S. A. ha implantado un **Modelo de Prevención Penal**, el cual contribuye a dar cumplimiento a las exigencias establecidas en la normativa penal española sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El objetivo del Modelo es estructurar un **sistema de prevención** frente a posibles **conductas delictivas**. Para ello se han revisado y mejorado los controles ya existentes y se implantan con carácter periódico nuevas medidas de vigilancia y control.

El Modelo de Prevención Penal ha sido aprobado por el Consejo de Administración y para velar por la efectividad del Modelo, Transfesa Logistics, S. A. ha creado un **Órgano de Control** encargado de implantar y monitorizar las medidas de vigilancia y control.

Como parte del Modelo, la **Política de Prevención Penal**, de uso público, es aplicable a todos los empleados de Transfesa Logistics, S. A. y a los terceros que se asocien con ella. Esta Política expresa el compromiso de la compañía con el cumplimiento de la ley y hace una breve exposición de los delitos por los que una empresa puede ser penalmente responsable en España, entre los que se encuentran los delitos vinculados a la corrupción, como el cohecho, el tráfico de influencias o la corrupción entre particulares. Dentro de esta lista cerrada de delitos se encuentra también el blanqueo de capitales, debiendo destacarse que Transfesa Logistics, S. A. no es sujeto obligado de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de

prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, pero sí contempla este delito dentro de su Modelo de Prevención Penal.

En el ejercicio 2022, la sociedad ha actualizado su Política de Prevención Penal para incluir los delitos de acoso sexual, trato degradante y sexting, que desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, se integran en el catálogo de delitos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas.

Principales Políticas en materia de Cumplimiento

Además del Código de Conducta y la Política de Prevención Penal, Transfesa Logistics, S. A. cuenta con otras políticas y procedimientos de carácter interno que las desarrollan y complementan, todas ellas aprobadas por el órgano correspondiente de la compañía y debidamente comunicadas a los empleados, entre las que se encuentran las siguientes:

- Política interna sobre Beneficios.
- Política interna sobre Conflictos de intereses y segundos empleos.
- Política interna sobre Protección de activos y secretos de empresa.
- Política interna sobre Donaciones.

Estas políticas se comunican a todos los nuevos empleados de la compañía como parte del programa de *onboarding* y mediante campañas o comunicaciones periódicas a todos los empleados afectados. Durante el ejercicio 2022 se ha incluido en el procedimiento de *onboarding online* una formación sobre Cumplimiento.

También en 2022 se ha lanzado la píldora formativa sobre Código de Conducta y las principales políticas de Cumplimiento a todos los empleados con acceso a ordenador. Hasta el 31 de diciembre de 2022 lo ha realizado el 22 % de los empleados convocados, estando todavía abierto para su cumplimentación. A fecha 21 de febrero de 2023 el porcentaje de cumplimentación era del 35 %.

En 2023 se impartirá formación sobre Prevención Penal a todo el colectivo relevante

Canales de comunicación de irregularidades

Para asegurar la aplicación efectiva del Código de Conducta y del Modelo de Prevención Penal, así como

de la normativa interna o regulación externa aplicable a Transfesa Logistics, S. A. la compañía ha habilitado mecanismos de reporte y comunicación abiertos tanto a empleados como a terceros interesados. Por ello, eventuales consultas, observaciones o denuncias pueden cursarse a través de diversos canales de la organización, entre los que destacan dos: la dirección de correo electrónico **compliance@transfesa.com** y el canal externo de denuncias **https://www.bkms-system.net/grupotransfesa** gestionado por un despacho de abogados independiente (Cuatrecasas) y cuyo acceso se encuentra disponible tanto en la intranet como en la web de la empresa.

Tal y como se establece en nuestro Código de Conducta, Transfesa Logistics, S. A. no tolerará ninguna represalia ni acto dirigido contra aquellas personas que comuniquen de buena fe un hecho presuntamente ilícito o contrario a nuestras normas y principios de actuación. Durante el ejercicio 2022 no se han recibido denuncias ni detectados casos vinculados a corrupción, derechos humanos u otros incumplimientos de la legislación penal o la normativa interna en materia de cumplimiento.

En el ejercicio 2020 no se recibieron denuncias y en 2021 se recibió 1 denuncia, a la que se dio el curso correspondiente, no evidenciándose la comisión de ningún delito.

Gerencia de Riesgos

Por otra parte, la compañía dispone de un departamento específico de Gerencia de Riesgos. Este departamento se encarga de analizar los negocios y actividades de la compañía, identificando los riesgos junto con los propios responsables de las unidades de negocio. Una vez determinados, se proponen las medidas y formas de controlar, mitigar y / o externalizar esos riesgos. Esta área realiza a su vez la contratación, seguimiento y tramitación del Programa Local e Internacional de Seguros y la tutela y coordinación de determinadas auditorías.

Gerencia de Riesgos realiza un constante seguimiento con los controles necesarios, así como sobre la evolución de los riesgos, estableciendo KPIs, auditorías de gestión, etc., y, en función de esos controles, se toman medidas junto con el responsable del riesgo, para minimizar los riesgos y la exposición de la empresa a los mismos, potenciando una cultura global de *loss prevention*.

En 2022 se han controlado, monitorizado y analizado los riesgos mediante cuestionarios de riesgos, participando en el diseño de nuevos negocios, revisiones de contra-

tos y visitas de riesgos a los lugares donde se desarrollan nuestras actividades.

En el año 2022 arrastramos todavía la materialización del riesgo de pandemia provocada por la COVID-19 en el año 2020. Como toda la Economía Mundial, la compañía ha sufrido impacto económico derivado de la crisis por la COVID-19 y se sigue notando en 2022. Este riesgo, junto con el de la Guerra de Ucrania, ha derivado en otros riesgos como el de riesgo asociado a la energía y a los proveedores de carretera. Estos riesgos globales junto con los monitorizados periódicamente han sido gestionados por las diferentes unidades de negocio junto con el departamento de Gerencia de Riesgos y otras áreas de soporte de la compañía.

Transfesa Logistics, S. A. en materia de control interno, gestiona sus auditorías periódicas en base a metodología COSO, revisando el cumplimiento de las políticas y procedimientos de Transfesa Logistics, S. A. garantizando una visión objetiva de la revisión para estar en línea con los estándares globalmente aceptados dentro del Grupo DB.

“Transfesa Logistics, S. A. cuenta con un Código de Conducta y un Modelo de Prevención Penal con arreglo a la normativa española. Asimismo, cuenta con un departamento de Gerencia de Riesgos para el análisis, control y gestión de los riesgos de la compañía.”

CÓDIGO DE CONDUCTA

Accede a la versión completa del Código de Conducta de Transfesa Logistics, S. A.:

[Click aquí](#)



POLÍTICA DE PREVENCIÓN PENAL

Accede a la versión completa de la Política de Prevención Penal de Transfesa Logistics:

[Click aquí](#)





2.5 COMITÉ EJECUTIVO

El comité ejecutivo está compuesto por profesionales con amplia experiencia, que son embajadores de los principios y valores de la compañía. El equipo directivo de Transfesa Logistics, S. A. liderado por la CEO, Idoia Galindo, está formado por los directores y directoras de las diferentes unidades de negocio y áreas corporativas. A lo largo del año 2022, la estructura del comité ejecutivo de Transfesa Logistics, S. A. se ha modificado con el objetivo de adaptarse al nuevo marco estratégico de la compañía, denominado “Transfesa Next”.

La organización se estructura de la siguiente manera reflejada en el organigrama:





2.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha sido un concepto clave en la gestión empresarial desde hace décadas. Se trata de un enfoque que busca equilibrar las metas económicas de una empresa con las responsabilidades sociales y medioambientales. Sin embargo, en los últimos años, la RSC ha evolucionado hacia un enfoque más amplio y holístico conocido como Sostenibilidad Corporativa articulada a través de criterios ESG (ambiental, social y de buen gobierno por sus siglas en inglés).

La gestión basada en criterios ESG se enfoca en la integración de la sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza en las estrategias y operaciones de las empresas. Esto incluye la gestión de recursos naturales, la equidad de género y diversidad, la responsabilidad fiscal, la transparencia y la ética empresarial, entre otros aspectos.

La evolución hacia la sostenibilidad corporativa se debe, en parte, a la creciente preocupación por el cambio climático, la biodiversidad, los derechos humanos especialmente a lo largo de la cadena de valor y la ética en la gestión empresarial. Con la globalización y la creciente conciencia de los consumidores, mercados y entorno regulatorio sobre la importancia de la sostenibilidad, las empresas están buscando maneras de integrar esas demandas en su estrategia de negocio y potenciar los criterios ESG como valor diferencial que permita a la organización ser más resiliente, transformadora y rentable. Y es que sí, la sostenibilidad es rentable económica-

mente. Es un argumento que desde hace años vienen repitiendo las instituciones y actores más relevantes del mundo en esta materia y que ahora también respaldan las empresas del Ibex 35, como recoge el último informe del Pacto Mundial de la ONU España «Contribución de las empresas del Ibex 35 a la Agenda 2030», en el que 31 de ellas consideran que su trabajo en sostenibilidad ha impactado de forma positiva en los resultados económicos de la empresa. Además, la totalidad de las integrantes del Ibex 35 afirman que el trabajo en sostenibilidad y ODS repercute en ventajas competitivas, y un 74 % de ellas apunta que lo hace de forma considerable.

Transfesa Logistics, S. A. consciente de este factor determinante para la viabilidad de los negocios actuales, ha definido como uno de sus pilares estratégicos la sostenibilidad, pilar que interacciona y circunscribe al resto de pilares de la estrategia Transfesa Next, llevando un paso más allá su compromiso con los criterios ESG.

De esta manera, Transfesa Logistics, S. A. se encuentra actualmente definiendo la estrategia sostenible que acompañará a la compañía desde 2023 a 2025 y a través de la cual se determinarán los criterios materiales para la organización y sus grupos de interés y se establecerán unas líneas de actuación sobre aquellos con mayores impactos, alineados en todo momento con la nueva normativa al respecto y los ODS de la Agenda 2030.

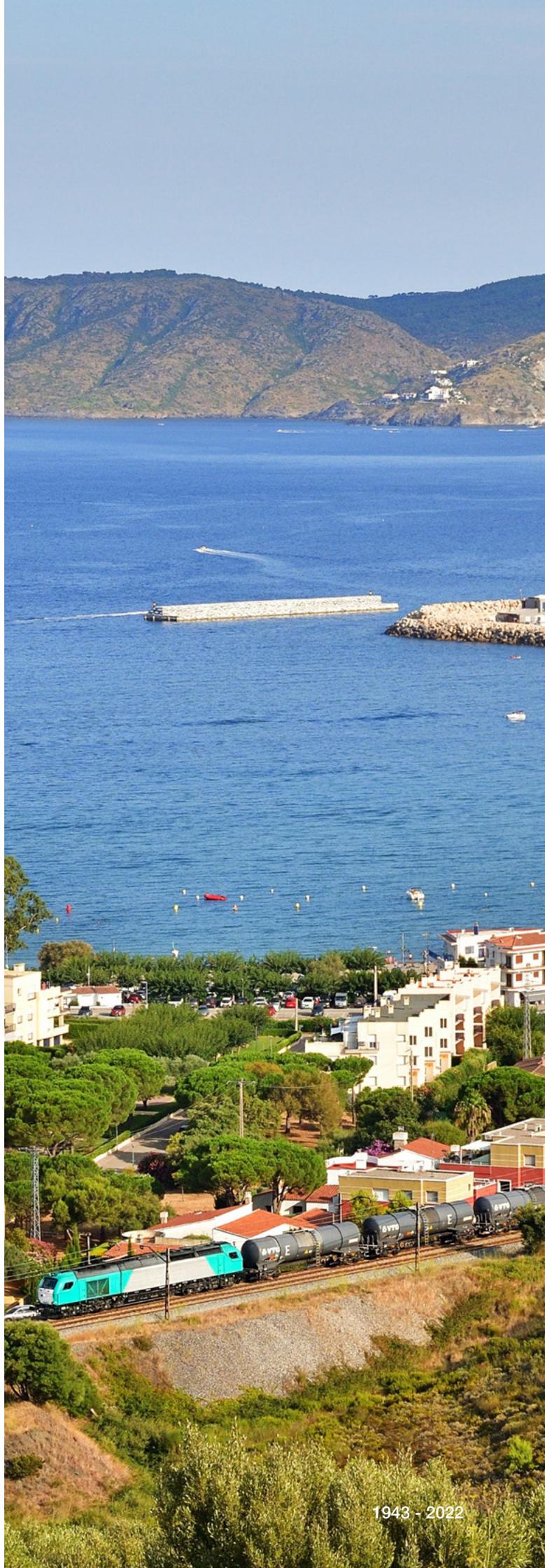
2.7 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Transfesa Logistics, S. A. es **socia fundadora del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España**, y como tal, tiene presente en su toma de decisiones el impacto que sus acciones pueden tener sobre sus 10 Principios y la consecución de la Agenda 2030 y sus 17 ODS, compromiso que queda reflejado en su Política de Negocio Responsable v.1 en el que se destacan sus ODS prioritarios:



Estos objetivos se están trabajando de manera transversal en la compañía, desde las áreas especializadas y se reporta sobre estas acciones a lo largo del documento.

Hasta el ejercicio de 2021 el reporte sobre información no financiera podía dar cumplimiento al compromiso de reportar sobre los avances en el marco del Pacto Mundial de Naciones Unidas, pero no será así para este ejercicio, dado que la propia organización global ha determinado que se haga a través de una plataforma propia que se activará en marzo de 2023 y a través de la cual, se rendirán cuentas en el avance de los compromisos adquiridos respecto a los 10 Principios y la consecución de la Agenda 2030.



3. RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE





NOS ENCONTRAMOS EN UN PUNTO DE INFLEXIÓN CRÍTICO.

A medio camino del cumplimiento de la Agenda 2030, cuya consecución de objetivos se ha visto ralentizada por la pandemia de la COVID-19 y otras crisis mundiales, podríamos pensar que el respeto por el medio ambiente ha quedado relegado a posición secundaria.

Sin embargo, 2022 ha sido un año donde la crisis ambiental, que incluye problemas como el cambio climático, la degradación del suelo, la contaminación del aire y del agua y la pérdida de biodiversidad, sigue siendo una preocupación crítica a nivel mundial. Así se ha expuesto a través de la COP 27 de Cambio Climático celebrada en Sharm el Sheij (Egipto), la COP 15 de Biodiversidad celebrada en Montreal (Canadá) e incluso el Foro de Davos 2023, que ha recalcado la estrecha relación entre la economía y el medio ambiente.

La crisis económica que ha seguido a la pandemia ha llevado a un aumento en la explotación de los recursos naturales y en la deforestación, lo que tiene un impacto

negativo en la biodiversidad y el clima. Por eso es importante que las empresas tomen medidas para proteger y restaurar el medio ambiente mientras se enfrenta la crisis actual.

Transfesa Logistics, S. A. operador privado con un modelo de transporte de mercancías puerta a puerta vertebrado en el ferrocarril (el medio de transporte más sostenible según el White paper de la Rail Freight Forward), es consciente de su potencial transformador en uno de los sectores más intensivos en cuanto a emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a nivel nacional, responsable de casi un 30 % de las mismas según el Informe 2021 del Observatorio del Transporte y la Logística en España. Por ello, la compañía trabaja sobre diferentes acciones corporativas para un **desarrollo responsable de su desempeño**, acciones que se exponen a lo largo de este capítulo, pero también está colaborando y creando distintos proyectos que ayudan a poner en valor al ferrocarril como un medio de transporte bajo en emisiones que permita alcanzar los objetivos climáticos establecidos en el Acuerdo de París, el Green Deal o la Agenda 2030.

3.1. PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

El Informe de Riesgos Globales 2023 del WEF, destaca de manera especial el **efecto de “policrisis”** un escenario donde el impacto global supera con creces la suma de cada parte y que se está generado a raíz de las crisis concurrentes, los **riesgos profundamente interconectados** y la erosión de la resiliencia.

En este escenario, una vez más, los **factores ambientales** toman especial relevancia, como resultado de la competencia por los recursos y los **riesgos ambientales** que son detonantes a su vez de riesgos geopolíticos, sociales, económicos e incluso tecnológicos.

Y es que en estos tiempos convulsos que corren, la atención a corto plazo se está centrando en la crisis

del coste de vida como la amenaza más grave, pero seguida por las catástrofes naturales y los fenómenos meteorológicos extremos y ocupando la confrontación geopolítica el tercer puesto. Sin embargo, si lo comparamos con una visión a 10 años, el **riesgo a largo plazo de no hacer frente al cambio climático** aparece de nuevo como el mayor conjunto de riesgos tal y como se ha ido reflejando en los informes de WEF de los últimos años, porque es una amenaza que no desaparece. Es más, los **4 riesgos más graves para los próximos 10 años son todos medioambientales**, pasando la crisis del coste de la vida a desaparecer por completo de los 10 primeros puestos, mientras que la confrontación geoeconómica desciende hasta el 9º.



Source: World Economic Forum, Global Risks Perception Survey 2022-2023

Por tanto, se hace fundamental intervenir sobre los **riesgos ambientales** para evitar futuros escenarios de “policrisis”, mediante la **asunción consciente de responsabilidades** y la **colaboración** de todos los actores implicados: gobiernos, organizaciones internacionales, sociedad civil, el mundo académico y, sobre todo, las empresas.

Transfesa Logistics, S. A. cuenta con un área de Medio Ambiente y Sostenibilidad, a través de la cual establece medidas de control y reducción de los **riesgos ambientales** derivados de su actividad a través de un **enfoque proactivo de la gestión del riesgo como principio de precaución** y que durante el año 2022 se ha llevado a cabo principalmente a través de cinco líneas de actuación:

- **Sistema de Gestión Ambiental** basado en la Norma Internacional UNE-EN ISO 14001:2015.
- **Sistema de Gestión de la Energía** según la Norma Internacional UNE-EN ISO 50001:2018.
- **Proyecto Residuo Cero** basado en la certificación propia de AENOR para la reducción de generación de residuos en origen y valorización de al menos 90 % de los generados.
- **Proyecto ECO2PIONEER**: cálculo y reducción de la Huella de Carbono.
- **INTRAL**: identificación y evaluación de requisitos legales.

Para el desarrollo de estos proyectos, el área de Medio Ambiente y Sostenibilidad de la compañía ha contado con una gerente de Medio Ambiente y Sostenibilidad y tres técnicos con dedicación plena a materias ambientales. Esta área se encuentra englobada en el departamento de Recursos Humanos, en dependencia directa de su **director**, figura que desempeña de manera activa la representación de la Dirección, asegurando el **liderazgo y los recursos** necesarios para la consecución exitosa de los proyectos que hacen posible la gestión del riesgo ambiental de la organización.

En el ejercicio 2022 Transfesa Logistics S. A. **no ha sido declarado responsable** ni ha recibido multas o sanciones por incidentes con impacto ambiental. Además, en Transfesa Logistics, S. A. tenemos contratada una **póliza de Responsabilidad Civil** con la cobertura de “RC Contaminación Accidental y Repentina” de hasta 10 millones de euros incluida en el Programa Internacional de seguros del Grupo Transfesa Logistics.

3.1.1. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

En Transfesa Logistics, S. A. somos conscientes que las empresas rentables a largo plazo serán aquellas que

integren la sostenibilidad y las cuestiones climáticas en su estrategia de negocio. Sin embargo, no solo trabajamos frente al cambio climático, la reducción de cualquier impacto ambiental negativo derivado del desempeño de nuestra actividad es un objetivo primordial para nosotros. A través de un análisis periódico del contexto, identificamos los riesgos y oportunidades a los que está expuesta nuestra organización en materia ambiental, para actuar sobre ellos a través de la mejora continua de nuestros procesos. De esta manera, la empresa incluye compromisos voluntarios como establecer un **sistema de gestión ambiental** basado en la Norma Internacional **UNE-EN ISO 14001:2015**, además de cumplir con los requisitos legales y las reglamentaciones oficiales.

Año tras año, el sistema de gestión ambiental, junto al resto de sistemas integrados (calidad y seguridad y salud de los trabajadores), son auditados externamente por Bureau Veritas, una entidad certificadora independiente, con el objetivo de:

- **Poner en valor la gestión ambiental** de la compañía.
- **Demostrar el compromiso asumido** por Transfesa Logistics, S. A. con la protección del medio ambiente.
- **Evaluar la eficacia de su sistema de gestión ambiental** en equilibrio con las necesidades socioeconómicas de la compañía.

De cara a promover la mejora continua, durante el 2022 se ha llevado a cabo la identificación y evaluación de riesgos en base al análisis de contexto de la organización. De ella se ha detectado que el principal riesgo ha sido la dependencia de combustibles fósiles, el cual está directamente relacionado con el **ODS 7 Energía asequible y no contaminante** que persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles. En este sentido, Transfesa Logistics, S. A. está trabajando en poder contribuir a fomentar el uso de la energía eléctrica frente al combustible diésel tanto en el alquiler de las carretillas, vehículos de empresa, como en las locomotoras.

Durante el 2022 y tras la recertificación integrada de los sistemas de gestión (calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo) del Grupo Transfesa Logistics del año anterior, se ha llevado a cabo la primera auditoría de seguimiento del sistema de gestión ambiental. El resultado fue todo un éxito no hallándose ninguna no conformidad.

A través de la página web del Grupo Transfesa Logistics encontrarás todas las [certificaciones de la compañía](#), así como la [Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo](#) que sirve de marco a los sistemas de gestión, que son de obligado cumplimiento a la plantilla de la organización. Los principios reflejados como compromisos en la Política Integrada son apoyados por la alta dirección cuyo liderazgo e implicación hacen posible la mejora de su desempeño ambiental.

Además, Transfesa Logistics, S. A. como parte del Grupo Transfesa Logistics, dentro del marco de su Política Integrada, ha elaborado un documento donde se recoge el [compromiso ambiental de la organización](#) y las acciones llevadas a cabo para materializarlo. Se pone así en valor la labor en materia ambiental que realiza la compañía y puede facilitarse esta información de manera formal a **clientes actuales y potenciales** que busquen en la organización un socio alineado con sus propios principios de protección y cuidado del medio ambiente.

Para el año 2023, Transfesa Logistics, S. A. seguirá trabajando en la mejora continua a través de su sistema de gestión ambiental como herramienta para la incorporación de los criterios ambientales a su estrategia de negocio, manteniendo el alcance mediante la integración de los sistemas con el resto de las compañías del Grupo.

3.1.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Actualmente nos encontramos inmersos en una crisis energética por falta de suministros y subida de precios. Bien conscientes de esta situación, Transfesa Logistics, S. A. actúa para reducir el consumo de cualquier tipo de energía, el importe de la factura asociada y los impactos ambientales derivados de este consumo mediante su sistema de gestión energética basado en la Norma Internacional UNE-EN ISO 50001, implantado desde 2017. El alcance del sistema es la gestión energética de las oficinas centrales (Musgo 1, Madrid) y la gestión energética de la tracción ferroviaria diésel propia.

Con el sistema de gestión energético, se da cobertura al requerimiento del Real Decreto 56/ 2016, relativo a la eficiencia energética en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de empresas proveedoras de servicios y auditorías energéticas y promoción de la eficiencia del suministro de energía. Este exige la realización de auditorías energéticas exhaustivas sobre el 85 % del consumo global de la empresa cada 4 años,

o en su lugar, la implantación de un Sistema de Gestión de la Energía (SGEn) UNE-EN ISO 50001. Transfesa Logistics, S. A. ha elegido la segunda opción al considerarla una herramienta tremendamente útil para la mejora de los usos significativos de la energía en la organización, y cuenta con el correspondiente [Certificado del Sistema de Gestión de la Energía](#) para el año 2022.

Para revisar la correcta implantación y mantenimiento de este sistema de gestión de la energía, en el año 2022 Bureau Veritas, entidad certificadora independiente, ha realizado una auditoría externa energética de seguimiento de acuerdo con los criterios establecidos por ENAC, que se superó con éxito.

En enero de 2023 se ha realizado la auditoría energética de recertificación para todo el alcance. En la misma, además de analizar los consumos de energía del periodo estudiado, se verifica el avance de las acciones de mejora planteadas en la auditoría anterior y las acciones previstas a futuro, con el fin de asegurar el correcto desempeño del Sistema de gestión energética.

El marco de actuación de este sistema de gestión viene recogido en la [Política de Eficiencia Energética de Transfesa Logistics, S. A.](#)

En línea con la norma ISO 50001 y con uno de nuestros ODS prioritarios, el 12 de consumo responsable, trabajamos en la consecución de nuestro objetivo de reducción de consumo planteado para la oficina central de Musgo 1, Madrid, llevando a cabo múltiples acciones en 2022. El conjunto de ellas es principalmente:

- Trasladar el centro de procesamiento de datos (CPD) de la oficina a un centro externo más eficiente.
- Elaborar una campaña de concienciación para toda la compañía a nivel instalación y transporte en materia de eficiencia energética mediante guías, comunicados y cartelería.
- Eliminar equipos electrónicos innecesarios de la oficina (teléfonos fijos, impresoras, etc.).
- Programar el horario de equipos de climatización más ajustado a factores internos y externos y ajustar la renovación de aire externo en cada temporada.
- Cumplir todas las revisiones y mantenimientos preventivos y asistencia técnica de instalaciones de máquinas y equipos.

- Programar en software TREND días festivos para climatización.
- Implantar mayor flexibilidad de teletrabajo.
- Detectar consumos innecesarios derivados de ineficiencias mediante el control y seguimiento de los consumos, a partir de los cuales se establece una línea base energética con la que poder evaluar el desempeño energético año a año.
- Incorporar plantas para el aumento de humedad y confort de oficina.
- Establecer directrices para la adquisición de equipos más eficientes y el diseño de procesos energéticamente más eficaces.
- Reajustar la consigna de temperatura de la oficina en base a lo que estipula el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE) sin superar dichos valores límite marcados.

El objetivo energético planteado en 2022 en la oficina de Musgo 1 ha sido la reducción de al menos un 15 % del consumo energético medio anual (2022) con respecto al valor esperado (línea base futura con referencia 2018).

Meta 1: reducción de un 50 % el consumo energético (kWh) del CPD.
Meta 2: reducción de al menos un 15 % el consumo energético de climatización.

Todas las acciones llevadas a cabo nombradas anteriormente han sido necesarias para poder alcanzar el objetivo planteado. Las variables que componen el indicador de este objetivo son principalmente:

- Valor esperado o línea base futura (LB): valor que se espera conseguir en el año en cuestión (2022), basándose en una variable de referencia (los Grados-Día GDR) teniendo como base los GDR y consumo de referencia 2018. Se calcula con una ecuación de regresión lineal con un nivel de confianza alto (mayor a 0,8).
- Consumo mensual: valor de consumo medio que se ha alcanzado durante el mes del año en cuestión (2022).
- Desempeño energético: porcentaje de aumento o disminución del indicador de consumo al comparar 2022 con el valor esperado para este mismo período.

Tras un seguimiento continuo y el análisis de los resultados obtenidos, se concluye con la consecución del objetivo propuesto, siendo el ahorro mayor del esperado, dado que se ha reducido un 48,3 % el consumo medio anual de 2022 con respecto al valor esperado; se ha reducido un 53,9 % el consumo total del CPD en 2022 con respecto a 2021 y un 24,5 % del consumo mensual de climatización de 2022 con respecto al valor esperado en base a 2021.

Con la intención de contribuir a un mejor desempeño energético extendido a otras actividades de la organización, se realiza el seguimiento de la flota de vehículos de Transfesa Logistics, S. A. aunque este quede fuera del alcance de certificación del SGEN.

Debido al gran desarrollo que ha tenido el SGEN en los últimos años y las cifras de ahorro resultantes en 2022, para este año 2023 y el inicio del nuevo ciclo de certificación se plantean objetivos encaminados a un análisis más profundo de la información y a la relación de los datos con los elementos más operativos de la actividad recogida en el alcance.

Por tanto, se tiene:

- Objetivo 1: identificación y análisis de variables influyentes en el consumo de combustible de tracción ferroviaria y análisis de desempeño energético y seguimiento en revisión energética.
 - Meta: buscar relaciones entre consumos y elementos operativos: maquina individual, maquinista, ruta, etc.
- Objetivo 2: formación estadística para responsable del SGEN.
 - Meta: digitalización de información.
 - Meta: elaboración ecuaciones de regresión más completas.

3.1.3. PROYECTO ECO₂PIONEER

El clima ha sufrido variaciones importantes a lo largo de la historia de la Tierra debido a causas naturales, pero la alteración del clima que se produce en la actualidad dista mucho de los que se producían con anterioridad. Ya que el cambio climático que sufrimos hoy en día se produce por la emisión de gases de efecto invernadero, que surgen como resultado de la actividad humana. Estos gases, incrementan la capacidad de la atmósfera terrestre para retener calor, dando lugar al fenómeno conocido como calentamiento global. Además, el actual

cambio climático está ocurriendo muy rápidamente, ocasionando que la adaptación de la naturaleza y de las sociedades humanas a las nuevas condiciones se convierta en una misión muy difícil de conseguir.

El Cambio Climático se tratará con más detalle en el punto 3.5. de esta memoria, pero es importante hacer mención a lo publicado por el *Global Risk Report 2023* del *World Economic Forum*, ya que este documento analiza de forma anual los principales riesgos a nivel internacional. En él, articula un estudio para el corto plazo (2 años) y el largo plazo (con horizonte de 10 años). En el corto plazo, los riesgos globales que muestran una mayor severidad son el coste de la vida, los desastres naturales y la crisis de recursos naturales, así como la migración involuntaria a gran escala, entre otros. Por lo que respecta al largo plazo (10 años), en los primeros del ranking aparecen los riesgos globales de índole predominantemente medioambiental, como son el fallo en mitigar el cambio climático, el fallo en la adaptación al cambio climático, los desastres naturales y los episodios de meteorología extrema; el colapso de los ecosistemas y la pérdida de la biodiversidad. Con esta clasificación se puede apreciar cómo los efectos socioeconómicos derivados de la invasión de Ucrania, tales como el suministro energético, el coste de la vida y la subida generalizada de precios, se encuentran entre las principales preocupaciones actuales. Sin embargo, a largo plazo, el cambio climático se muestra como la principal amenaza a nivel mundial, de acuerdo con la opinión de los expertos consultados para la elaboración del informe.

Por todo lo anterior, **Transfesa Logistics, S. A.** cono- cedora de su **fortaleza en materia de cambio climá- tico**, cuenta con un **plan estratégico para el cálculo y la reducción de la Huella de Carbono** de toda la organización, en el marco del proyecto ECO2PIONEER 2020-2023. El objetivo de este proyecto era conocer el impacto ambiental asociado a las emisiones de gases de efecto invernadero derivados de la actividad corpora- tiva, así como el establecimiento de medidas sobre este que lleven a la **reducción** de la misma, en el camino hacia la **neutralidad de carbono** y en el marco de nuestra **Política de Negocio Responsable v.1** en el que des- taca el **ODS 13- Acción por el Clima**, como prioritario. Y paralelamente, la compañía sostiene su compromiso con la **descarbonización del sector de transporte**, responsable del 27 % de las emisiones a nivel nacional según el *Informe de Inventario nacional de GEI* en su versión de 2022. Influyendo de esta manera en el total de la huella de carbono, como en la de los clientes ac- tuales y potenciales, que deciden realizar el transporte

de su **mercancía por ferrocarril**, ayudando al mismo tiempo a la consecución de los objetivos del **Acuerdo de París**, el **Green Deal** y la **Agenda 2030**.

Para la realización del cálculo de emisiones se deben seguir una serie de directrices. En primer lugar, se precisan los materiales y procesos que originan las emisiones directas e indirectas. Seguidamente, se fijan los límites del sistema (Alcances 1, 2 y 3). A continuación, se procede a la laboriosa recopilación de todos los datos necesarios para efectuar los cálculos. Y, por último, se lleva a cabo los diferentes cálculos donde se emplea el dato de la actividad y su factor de emisión correspondiente.

Una vez finalizada la fase del cálculo, se efectúa el inventario de emisiones. Dicho inventario de emisiones de Transfesa Logistics, S. A. se ha llevado a cabo en base al **GHG Protocol o Protocolo de Gases Efecto Invernadero**, Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte. El GHG Protocol es la herramienta de contabilidad internacional más utilizada por entidades tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales para comprender y cuantificar sus emisiones de GEI. Además de contar con un reconocido prestigio internacional, es el estándar más utilizado para este tipo de cálculos, ya que ha sido desarrollado por el **World Business Council for Sustainable Development y el World Resources Institute**, en colaboración con empresas privadas, gobiernos y grupos ecologistas de todo el mundo.



TABLA 1: DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO

AL-CANCE	Emisiones (TnCO ₂ e)			OBSERVACIONES	CENTROS
	2019	2020	2021		
1 Emisiones directas	21.052	19.414	22.231	El aumento se debe principalmente a una progresiva recuperación de la actividad en el transporte.	Musgo I, Almussafes ¹ (HF21 y HF23), Pamplona, Valladolid, Terminal Ford Valencia y Tracción diésel.
2 Emisiones indirectas	4	14	33	El incremento es debido a una mayor actividad en el sector de alimentación de la nave de HF23 de Almussafes. Dicho almacén no cuenta con energía renovable.	Musgo I y II, Almussafes, Zaragoza Plaza y Tracción eléctrica.
3 Otros	183	28	37.621	El incremento se debe a que, por primera vez en la compañía se ha calculado las diferentes categorías del Alcance 3 que son de aplicación a la empresa. Por lo que el año base pasa a ser el 2021.	Transfesa Logistics, S. A.

¹ El centro de trabajo de Almussafes cuenta con 2 almacenes, denominados Henry Ford 21 y 23 (en adelante HF21 y HF23)

Cabe destacar que, debido al gran compromiso de la compañía en su empeño contra el cambio climático, es la primera vez que se calcula las diferentes categorías del Alcance 3 que son de aplicación a la empresa, por lo tanto, el año 2021 pasa a ser el año base. Las emisiones del alcance 3 son consecuencia de las actividades de la empresa, pero que ocurren en fuentes que no son propiedad ni están controladas por la misma. Está dividido en 15 categorías bien diferenciadas. El cálculo de dicho alcance ha supuesto un gran esfuerzo y dedicación, ya que han tenido que intervenir varios departamentos aportando multitud de datos.

El pasado 23 de diciembre de 2022, Transfesa Logistics, S. A. ha obtenido el sello de registro de huella de carbono, reconocimiento otorgado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El inventario de emisiones entregado fue verificado por la certificadora externa Bureau Veritas, para garantizar que tanto el informe como los diferentes cálculos realizados son correctos.

En consonancia con toda la información anterior, es necesario mencionar que, Transfesa Logistics, S. A. se unirá a la iniciativa Objetivos Basados en Ciencia (SBTi)

durante el año 2023. Los objetivos basados en la ciencia ofrecen a las empresas una vía claramente definida para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), lo que ayuda a prevenir los peores efectos del cambio climático y a preparar el crecimiento empresarial para el futuro. Como se indica en la página oficial de Science Based Targets, dicha iniciativa es una colaboración entre CDP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF). El llamamiento a la acción de la SBTi es uno de los compromisos de la coalición We Mean Business. Los objetivos basados en la ciencia muestran a las empresas e instituciones financieras cuánto y con qué rapidez deben reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). A través del Acuerdo de París de 2015, los gobiernos del mundo se comprometieron a limitar el aumento de la temperatura global muy por debajo de los 2 °C y a unificar esfuerzos para poder fijar el calentamiento global a 1,5 °C. Para lograr dicho desafío, las emisiones de GEI deben reducirse a la mitad en 2030 y conseguir el cero neto para el año 2050. Ya son más de 2.000 organizaciones distribuidas por todo el mundo liderando la transición hacia una economía neta en carbono, mediante la instauración de objetivos de reducción basados en la ciencia climática a través del

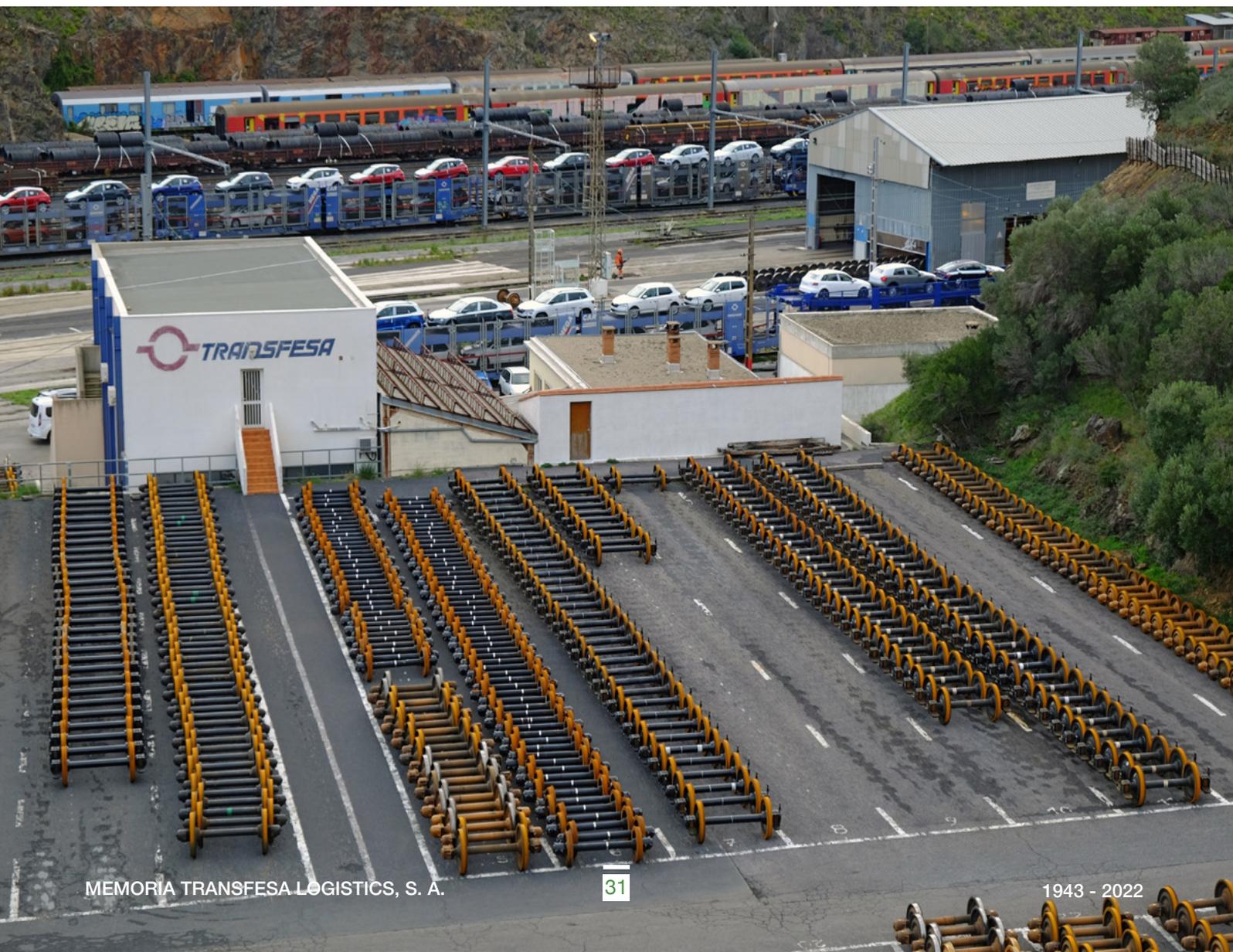
SBTi. Es un proyecto ambicioso, donde el camino hacia la meta no será fácil, por eso, se necesitan empresas pioneras y comprometidas con el medio ambiente. Todo ello alentará tanto a proveedores como a clientes a seguir este proyecto e impulsará a los gobiernos a tomar medidas más activas. Transfesa Logistics, S. A. es un claro ejemplo de compañía que se preocupa por el cambio climático, ya que, estableciendo los citados objetivos de reducción, estos permitirán un nivel de descarbonización que limite la temperatura global por debajo de 1,5 °C en comparación con las temperaturas preindustriales.

3.1.4. INTRAL

La **satisfacción de los requisitos legales ambientales** es un punto clave en el desarrollo de la política medioambiental de Transfesa Logistics, S.

A. Cumplir con lo marcado por la legislación nos abre además la puerta para emprender proyectos más ambiciosos, ya que de otra forma podríamos incurrir en malas prácticas como el *greenwashing*.

Así, los requisitos **se evalúan al menos cada 6 meses, o antes** si se producen cambios legislativos o en la estructura y los procesos de la organización, utilizando la **plataforma online** especializada Intral, que además permite notificar cómo se cumple cada uno de los requisitos legales listados.





3.2. CONTAMINACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), apunta que la práctica totalidad de la población mundial (99 %) respira un aire que supera los límites recomendados por dicha organización, además de contener altos niveles contaminantes.

Pese a circunstancias temporales, como los confinamientos derivados de la COVID-19 y la reducción en el transporte por carretera, que provocaron la reducción de las concentraciones de dióxido de nitrógeno (NO₂), la contaminación del aire sigue siendo un grave problema para la población urbana. Es lo que ha publicado la Agencia Europea de Medio Ambiente en su **Informe de Calidad del Aire en Europa 2022**.

Otro ejemplo de ello se recoge en el informe “*Air Quality in Europe*” de la Agencia Europea de Medio Ambiente, publicado en 2022, donde se explica que, aunque continua la tendencia a la baja en las emisiones y concentraciones de los contaminantes atmosféricos clave en la EU-27, en el año 2020 la exposición a altas concentraciones de partículas finas provocó 238.000 muertes prematuras en la UE-27. Eso, pese a que hay marcada una reducción del 55 % de las muertes prematuras provocadas por exposición a partículas finas para 2030, comparadas frente a las de 2005.

La calidad del aire está ligada con el clima del planeta y los ecosistemas de todo el mundo. Las políticas orientadas a reducir la contaminación del aire son una estrategia beneficiosa para el clima y la salud, ya que reducen la carga de morbilidad y ayudan a mitigar el

cambio climático a corto y largo plazo. Por lo tanto, es prioritario actuar en este sentido y establecer acciones dirigidas a la **reducción de la contaminación atmosférica** y sus **impactos**, un objetivo prioritario para **Transfesa Logistics, S. A.** que acomete a través de su principal actividad: el **transporte de mercancías por ferrocarril**, el medio de transporte más sostenible del sector. Este traslado de mercancías a través de vías férreas emite **8 veces menos contaminantes** a la atmósfera que el camión según el *Libro Blanco de la Rail Freight Forward*. Además, hay que añadir que el uso del ferrocarril ayuda a la descongestión de carreteras, lo que supone un **impacto directo positivo en la calidad del aire** y los ODS 3 -Salud y Bienestar- y 11 -Ciudades y Comunidades Sostenibles.

3.2.1. CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

La contaminación atmosférica es la presencia de materias, sustancias o formas de energía que implican molestia grave, riesgo o daño para personas, medio ambiente y demás bienes. Dicha contaminación, es un problema local y global, ocasionado por la emisión de sustancias que, tanto por sí mismas, como por los resultados de sus reacciones químicas, provocan efectos perjudiciales para el medio ambiente y la salud.

La exposición a contaminantes tales como el ozono troposférico y las partículas (“polvo fino”), puede acarrear diversas consecuencias, como pueden ser leves efectos en el sistema respiratorio, así como alergias o incluso mortalidad prematura. Las partículas se emiten directa-

mente a la atmósfera o se pueden formar en ella, estas últimas son conocidas como partículas secundarias y proceden de gases como el amoníaco (NH₃), dióxido de azufre (SO₂) y los óxidos de nitrógeno (NO_x). Por lo que respecta al ozono, no es una emisión directa, sino que se desarrolla a partir de la reacción de los compuestos orgánicos volátiles (COV) y los óxidos de nitrógeno (NO_x) en presencia de luz solar.

Además de verse dañados los ecosistemas, la citada contaminación también deteriora los materiales, ocasionando la degradación de monumentos y edificios.

La principal fuente de generación de emisiones de Transfesa Logistics, S. A. es el uso de combustibles fósiles en locomotoras diésel, vehículos de empresa (diésel, gasolina e híbridos) y diferente maquinaria distribuida por los centros de trabajo de la compañía, como son las grúas, locotractores, *reach stacker* y carretillas elevadoras.

El desempeño del negocio de **Transfesa Logistics, S. A.** genera emisiones a la atmósfera, pero merece la pena recalcar que, es con diferencia **la mejor alternativa al transporte de mercancías por carretera, ya que, con el uso del transporte ferroviario las emisiones de CO₂ son nueve veces menores y el consumo energético es seis veces inferior que en el camión.** Así lo recoge el Libro Blanco de la Rail Freight Forward. Además de ofrecer un impacto ambiental positivo en la calidad del aire y en la consecución del ODS 11 -Ciudades y Comunidades Sostenibles-.

Alineado con esta iniciativa, Transfesa Logistics, S. A. lidera en España la campaña iniciada por la empresa DB Cargo "Mercancías al tren", que trata de trasladar la carga de la carretera al ferrocarril.

3.2.2. CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

Tal y como se refleja en la web de la Agencia Europea de Medio Ambiente, en Europa, la contaminación acústica es un **problema ambiental** cada vez mayor que produce efectos negativos a las personas y a los ecosistemas sobre los que puede impactar. De hecho, según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el ruido es la segunda causa ambiental de problemas de salud, justo por detrás de la contaminación atmosférica.

El elevado ritmo de vida en las ciudades, en las que se desarrollan un gran número de actividades, hace que el ruido sea un elemento muy presente, que influye

negativamente en nuestra convivencia y en nuestro bienestar.

Estas consecuencias adversas de la contaminación acústica pueden observarse no solo en el bienestar de las poblaciones humanas expuestas, sino que además afecta a la salud y distribución de la vida silvestre, animal y en consecuencia vegetal. El equilibrio natural es muy delicado y un impacto sonoro elevado puede provocar el abandono de una especie animal de un área natural, lo que puede llevar a la sobrepoblación de otra especie, la pérdida de biodiversidad vegetal, la erosión del terreno e incluso el cambio de los cursos de ríos y arroyos, impactando de una manera muy negativa sobre los **ODS 3 -Salud y Bienestar-, ODS 14 -Vida Submarina- y ODS 15 -Vida de Ecosistemas Terrestres-**.

El ferrocarril constituye en la actualidad **una de las principales fuentes sonoras** que forma el medio acústico en zonas urbanas. Según datos de la Agencia Europea de Medio Ambiente, el tráfico ferroviario es considerado como la segunda fuente (después del tráfico rodado) más dominante de ruido ambiental en Europa según su último informe **El ruido en Europa-2020**. En concreto, el ruido generado por el tren es tres veces inferior al generado por la carretera según el Libro Blanco de la Rail Freight Forward.

Por ello, **Transfesa Logistics, S. A.** controla las emisiones sonoras generadas en el transporte de mercancías por ferrocarril, actuando sobre las locomotoras y los vagones. Con respecto a las locomotoras, pasan mantenimiento preventivo periódico, evitando ruidos relacionados con el mal funcionamiento. Estas locomotoras circulan por corredores propiedad del gestor de infraestructuras, que cuentan con evaluación de impacto ambiental. En lo referente a los vagones, los destinados a tráfico internacional disponen de **zapatas silenciosas, disminuyendo el impacto sonoro de los frenos**, uno de los elementos más ruidosos del ferrocarril.

En el ámbito nacional, Transfesa Logistics S. A., consciente de su responsabilidad y compromiso con el medio ambiente y alineados con el Reglamento (UE) 1304/2014 de la Comisión, de 26 de noviembre de 2014, sobre la especificación técnica de interoperabilidad aplicable al subsistema material rodante-ruido, (ETI de ruido), ha comenzado en 2022 la segunda fase con el objeto de instalar sistemas de reducción de ruido en vagones de toda la flota de Transfesa Logistics S. A. que realizan tráficos peninsulares, con recorrido en RFIG. Este proyecto persigue la adaptación de la flota de vagones que realizan rutas nacionales y peninsulares con zapatas de freno

silenciosas, la disminución de los niveles de contaminación acústica y la interoperabilidad de la flota. En 2022 se han elaborado los procedimientos y análisis de riesgo que marcarán la forma de actuar al ejecutar los trabajos.

Otras fuentes susceptibles de generación de ruido en Transfesa Logistics S. A., son los **vehículos de empresa y las carretillas**.

Los primeros, que componen la flota de empresa, se encuentran en régimen de alquiler y son renovados en un plazo de cuatro años, lo cual garantiza unos niveles sonoros y de emisiones contaminantes aceptables y de mayor calidad que otros vehículos más antiguos.

En cuanto a las carretillas, tal y como se comentó en la anterior edición, durante el pasado mes de mayo se facilitó a través del boletín semanal, la guía sobre la **conducción eficiente en carretillas elevadoras** destinada al personal operativo de los almacenes y talleres de la compañía.

El fin que persigue es optimizar el consumo de su energía motriz, disminuyendo la posible huella de carbono asociada y los costes económicos. Además, y enfocado en el tema de la contaminación acústica lo que pretende también es **reducir la generación de ruido y vibraciones** mediante un estilo de conducción dinámico y eficiente que implique saber adaptarse a las mejoras tecnológicas para su mayor aprovechamiento, siempre dentro de la seguridad de la conducción.

De las **actividades desarrolladas en las instalaciones** donde Transfesa Logistics, S. A. tiene control (aquellas en propiedad o alquiladas donde solo tiene presencia la compañía: Musgo I en Madrid, y Almussafes en Valencia), es solo en esta última donde se realiza una **actividad susceptible de generar ruidos y vibraciones** calificada como molesta por generación de ruidos. Este caso se encuentra regulado por la Ley 7/2002, de 3 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Protección contra la Contaminación Acústica. De esta normativa se desprende la necesidad de realizar una **auditoría acústica al menos cada cinco años**, por parte de una entidad colaboradora de la administración.

El centro de Almussafes cuenta con dos almacenes, HF21 y HF23. Tal y como indica el párrafo anterior, ambos requieren de la realización de una auditoría externa. El 21 de abril de 2021 se realizó la auditoría del almacén HF23, y posteriormente, el 15 de febrero de 2022 tuvo lugar la correspondiente al almacén HF21, concluyendo ambas con un nivel de ruido y vibraciones adecuados dentro de los

límites legales establecidos. De acuerdo con la normativa vigente, en HF23 la próxima auditoría se llevará a cabo en 2026, mientras que la de HF21 tendrá lugar en 2027; siempre y cuando, no existan cambios significativos en las instalaciones que puedan alterar los umbrales de ruido.

3.2.3. CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

Según un artículo publicado recientemente en el portal Ambientum, se considera contaminación lumínica a la alteración de la oscuridad nocturna mediante fuentes artificiales de iluminación que provocan el aumento del brillo sobre el cielo nocturno.

Dicha contaminación, provoca graves consecuencias:

- **Derroche energético:** se sigue generando un enorme desperdicio de energía en el alumbrado público de las ciudades, ocasionando un aumento de la huella de carbono y aceleración del cambio climático en el planeta.
- **Efectos negativos sobre la biodiversidad del planeta:** tanto la luz solar como la oscuridad son fundamentales para el correcto desarrollo de la flora y la fauna. Al iluminar el cielo nocturno con luz artificial, se produce una grave alteración en la naturaleza, ya que las aves migratorias se desorientan, se altera el ciclo de vida de los animales nocturnos, además de influir negativamente en el crecimiento natural de las plantas.
- **Alteración del reloj biológico en los seres humanos:** multitud de problemas proliferan por la falta de oscuridad, entre ellos: sueño, desequilibrios hormonales, migraña, ansiedad o fatiga, entre otros.
- **Desperdicio energético.**

Afortunadamente, la carga lumínica de Transfesa Logistics, S. A. no es alta, ya que su actividad no requiere de este factor en grandes cantidades y solo cuenta con alumbrado exterior en las instalaciones de Musgo I, Musgo II y Almussafes. Sin embargo, en la delegación de Almussafes (que es sobre la que la compañía tiene posibilidades de modificación del alumbrado), se toman las siguientes medidas pertinentes para reducir el posible impacto lumínico:

- **Orientación** de los focos de luz de los muelles hacia la zona de carga y descarga, evitando dirigirlos hacia el cielo
- **Sensor crepuscular** en los muelles, activo de 5:40 h a 22:20 h de lunes a viernes.
- **Reloj temporizador** en las luces de viales, con horario complementario al sensor crepuscular, es decir activo de 22:20 h a 5:40 h, de lunes a viernes.

3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

Siguiendo los pasos marcados por el I Plan de Acción de Economía Circular 2021-2023, que a su vez sigue la estela del Plan de Acción para la Economía Circular emitido por el Consejo Europeo, en el año 2022 se ha aprobado la nueva **Ley 7/2022 de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular**. Aunque la anterior Ley al respecto, la Ley 22/2011, ya incluía la gestión de los flujos de residuos, la novedad más patente es la introducción de la circularidad en el marco legislativo.

La circularidad, es decir, la concepción de que **“un residuo es un recurso”** y la práctica de que los residuos vuelvan a reincorporarse al flujo productivo, tiene múltiples ventajas, tanto medioambientales como socioeconómicas. En el plano medioambiental, **se evitan los problemas que se generan con la actividad extractiva** de la materia prima y con el depósito final de los residuos que no se reutilizan. En el plano socioeconómico, se ahorra el ingente esfuerzo que supone extraer nuevos materiales, quedando lejos de la muy necesaria optimización de recursos. Este ejercicio hemos sufrido intensamente la falta de diversos materiales, como por ejemplo los metales necesarios para generar microchips en Europa.

Es indudable que la economía circular ha llegado para quedarse. Consciente de la importancia de avanzar hacia una economía en la que los flujos de materiales y energía reviertan en un beneficio social y medioambiental, Transfesa Logistics, S. A. gestiona sus residuos en base a la **Jerarquía de Residuos**, que establece las siguientes prioridades: a) prevención; b) preparación para la reutilización; c) reciclado; d) otro tipo de valorización, incluida la valorización energética y e) eliminación.

Siguiendo esta estrategia, durante el ejercicio 2022 se ha acometido el **Proyecto Residuo Cero**, cuyos objetivos principales son precisamente la **reducción de la generación de residuos**, tanto peligrosos como no pe-

ligrosos, y conseguir una mejor valorización conforme a la citada Jerarquía de Residuos de forma que estos pasen a ser materia prima en una mayor proporción.

Hacemos así nuestra esta importante corriente medioambiental y económica, que busca un mayor rédito en la disminución de la generación de residuos y en su mejor valorización.

3.3.1. PROLONGAR EL CICLO DE VIDA DEL PRODUCTO

La inclusión de criterios de sostenibilidad en la fabricación de productos es una tendencia al alza. Podemos verlo, por ejemplo, en la aprobación del *Real Decreto 1055/2022, de Envases y residuos de envases*, en el cual se dictan pautas para la reusabilidad de los envases.

Transfesa Logistics, S. A. lleva años haciéndose eco de esta tendencia en todos los aspectos, desde los activos de varias toneladas de peso hasta los aspectos menos visibles de la organización. Así, todos los activos ferroviarios (ejes, cajas, locomotoras, etc.) siguen **rigurosos controles de calidad** que permiten determinar las reparaciones que necesitan, prolongando por tanto el ciclo de vida de estos activos. Por otro lado, **se retiran cuidadosamente las piezas que todavía están en disposición de funcionar** antes de proceder al achatarramiento de los activos cuando estos ya no son válidos para el transporte, prolongando la vida útil de las piezas.

Después de este proceso se procede al achatarramiento del activo. Durante el ejercicio 2022 hemos visto **una reducción significativa de los Kg totales de chatarra** gestionada. Esto se ha debido al **menor recambio de activos ferroviarios**, según decisiones estratégicas del

departamento correspondiente, que pone en la balanza los controles de calidad ya mencionados entre otros aspectos y que ha afectado también a la cantidad total gestionada durante este ejercicio (ver apartado 3.3.2. Disminución en la generación de residuos).

3.3.2. DISMINUCIÓN EN LA GENERACIÓN DE RESIDUOS

La prevención de la generación de residuos es una de las medidas clave para reducir los problemas derivados de su gestión, tanto medioambientales como, en muchas ocasiones, económicos. Transfesa Logistics, S. A. se acoge a este principio rector de buenas prácticas medioambientales, situando la reducción de la generación como máxima prioridad.

En este sentido, se establecen varias medidas de prevención de residuos, tanto a nivel industrial como de generación de residuos sólidos urbanos. Entre ellas podemos citar el mantenimiento exhaustivo de nuestros activos ferroviarios (ver sección 3.4. Prolongar el ciclo de vida del producto) y la implantación de Planes de Minimización de Residuos en aquellas instalaciones en las que la legislación así lo requiere.

Este ejercicio ha visto además un incremento exponencial de la normativa en cuanto a la generación de residuos y la circularización de la economía con la aprobación de la nueva Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, como ya hemos mencionado anteriormente. Esta nueva ley **introduce la economía circular** en la actividad de las empresas y de la sociedad en general, y dedica varios instrumentos a prevenir la generación de residuos. Entre ellas podemos destacar, por ejemplo, la **obligatoriedad de trazar los residuos** desde su generación hasta su tratamiento final a lo largo de toda la cadena de valorización, y muy especialmente el fuerte incremento de las tasas de vertedero (se paga en función del peso y la tipología de los residuos) y del llamado impuesto al plástico, en el que se grava la producción con este material.

Por supuesto, seguimos manteniendo todos los aspectos de obligado cumplimiento: Transfesa Logistics, S. A. gestiona todos sus residuos mediante **Gestor Autorizado**, con los que se formalizan diversos **Contratos de Tratamiento** que obligan a ambas partes a 1) entregar los residuos en la forma apropiada, libres de impropios y con una periodicidad estimada, y 2) a tratar los residuos con una determinada operación de tratamiento.

Siguiendo esta tendencia, durante el ejercicio 2022 hemos desarrollado el **Proyecto Residuo Cero**. Este proyecto, avalado por su correspondiente **certificación**, comprende una serie de prácticas y documentación que desembocan, en primer lugar, en la prevención de la generación de residuos, y en segundo lugar en una mejor valorización. Esta **certificación** exige una serie de objetivos alineados con los principios de mejora continua, entre los que la reducción de los residuos generados debe de ser prioritaria.

Este Proyecto ha supuesto un gran avance en materia de gestión de residuos. Es además muestra irrevocable de **nuestro liderazgo en materia medioambiental, siendo la primera empresa en el sector transportes que consigue esta distinción**, y que ha sido particularmente complicada de implementar debido a la deslocalización propia de una empresa dedicada al transporte.

Esta implementación ha supuesto el desarrollo de **nuevas prácticas y procedimientos** no sólo acordes al nuevo marco legal, sino también a los requisitos específicos del Reglamento Residuo Cero, entre los que se recogen la **valorización del 90 % de los residuos generados** por la empresa.

Analizando los residuos generados durante este año, cabe destacar una reducción significativa de residuos entre los ejercicios 2021 y 2022. Esto se debe fundamentalmente a la reducción de las actividades relacionadas con la distribución de azúcar en el centro de Almussafes y, sobre todo, con una disminución de las operaciones de achatación de activos ferroviarios, siguiendo criterios técnicos.

En cuanto a su **tipología**, se mantiene con respecto a años anteriores, siendo predominantes los metales (achataciones), seguidas de las fracciones de plástico y de papel-cartón, derivadas de las actividades de almacenamiento y redistribución. Se cuenta en mucha menor cantidad con otros tipos de residuo generados principalmente en almacenes y oficinas, tales como pilas, residuos de tóner, envases metálicos y plásticos, equipos electrónicos, etc.

Por otro lado, también es reseñable el **alto porcentaje de residuos que se destinan a valorización** (99 % aproximadamente, tomando como referencia la operación de tratamiento del primer gestor), alcanzando las 1.886,76 Tn de residuo que se destinan a una operación R12 (clasificación) o R13 (almacenamiento para su posterior valorización). Los residuos destinados a valorización que más importancia tienen para este cálculo son meta-

les, plásticos y papel-cartón.

En cuanto a la peligrosidad de los residuos generados, menos del **2 % son residuos peligrosos**. Las características que permiten clasificar un residuo como peligroso pueden encontrarse en el Anexo I de la Ley 7/2022, ya mencionada, e incluyen residuos irritantes, comburentes, etc. Así, este bajísimo porcentaje de residuos peligrosos, junto con los procedimientos adecuados para su segregación y almacenamiento, nos indican una baja probabilidad de afección al medio o a la salud de las personas.



Esto tiene incluso más importancia teniendo en cuenta que se ha experimentado un aumento de los residuos peligrosos con respecto al año anterior, debido fundamentalmente a la generación de aguas con hidrocarburos en algunas ope-

Tabla 2. Residuos gestionados en los tres últimos ejercicios.

No peligrosos (Tn)			Peligrosos (Tn)		
2020	2021	2022	2019	2020	2021
3.553,78	3.806,05	1.865,67	1,08	1,64	22
Evolución de los residuos no peligrosos			Evolución de los residuos peligrosos		
Durante el ejercicio 2021 hubo un aumento debido a la operativa del azúcar. En 2022, además de haber una ligera bajada en la operativa del azúcar en Almussafes, se ha experimentado una reducción significativa de las operativas de achatarramiento.			El aumento de residuos peligrosos se debe principalmente a la generación de residuos de equipos electrónicos, de clorofluorocarbonos y de aguas con hidrocarburos (generadas en las operaciones de limpieza de vagones cisterna).		

raciones de limpieza de vagones-cisternas, así como de equipos electrónicos y clorofluorocarbonos.

Como puede observarse, existe una **correlación entre el bajo porcentaje de residuos peligrosos generados y el alto porcentaje de valorización alcanzado**. Estos resultados concuerdan con lo esperable, dado que **los residuos peligrosos son mucho más difíciles de valorizar que los no peligrosos**.

Señalar por último que las oficinas de Musgo además han implementado **contenedores para recogida separada**, por lo que se espera una mejor segregación de los Residuos Sólidos Urbanos para el siguiente ejercicio.

3.3.3. REDUCIR LA EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

El sector transporte es el responsable de un 27 % de las emisiones totales en Europa, según el Informe de Inventario nacional de GEI en su versión de 2022, y

este se lleva a cabo principalmente por carretera. Por lo tanto, cuanto más carga se traslade de la carretera al ferrocarril, mayor será la reducción de las citadas emisiones de gases de efecto invernadero. Por esta razón, Transfesa Logistics, S. A. impulsa la campaña “Mercancías al Tren” en España. Dicha iniciativa busca concienciar tanto a las instituciones públicas, como al sector empresarial y la sociedad en general de la importancia de trasladar carga de la carretera al tren para frenar el cambio climático.

El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico recoge diferentes medidas orientadas a la reducción de emisiones que se han desarrollado en el sector transporte:

- **Medidas de fomento del trasvase modal en pasajeros y en mercancías:** el objetivo consiste en trasvasar pasajeros y mercancías del modo de transporte más ineficiente, como la carretera, a otros modos más eficientes, como el transporte

colectivo de viajeros y el transporte por ferrocarril, en el caso del transporte de mercancías. En este marco, cabe destacar la Estrategia Española de Movilidad Sostenible que fija un conjunto de directrices y medidas para fomentar una movilidad más sostenible. Del mismo modo, el Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte, promueve el desarrollo de infraestructuras de transporte en España en los próximos años, promocionando el modo ferroviario en el transporte de pasajeros y mercancías.

- **Medidas de fomento de combustibles alternativos en el transporte:** su objetivo es ofrecer actuaciones destinadas a fomentar combustibles/modos de propulsión con menores niveles de CO2 por unidad de energía consumida en transporte, como son el coche eléctrico, la pila de hidrógeno, gas natural, GLP y/o biocombustibles. En este contexto, existen diferentes actuaciones como son los Planes MOVELE, los cuales conceden ayudas para la compra de vehículos eléctricos o el Plan MOVEA, el cual promueve los vehículos propulsados por combustibles alternativos como el gas natural o el hidrógeno.
- **Medidas de fomento de la eficiencia en el transporte:** dichas medidas mejoran la eficiencia de los vehículos por carretera. En este punto, destacan los Planes PIVE para la renovación de las flotas de los turismos, así como las ayudas del IDAE, donde se llevan a cabo cursos de conducción eficiente y gestión de flotas.

Transfesa Logistics, S. A. al ofrecer su servicio de transporte de mercancías por ferrocarril, aporta la forma más sostenible de transporte y ayuda de esta manera a **disminuir la huella de carbono de su ciclo de vida de forma directa**, ofreciendo además en su página web un apartado específico donde los actuales y potenciales clientes, a través del área de Sostenibilidad, pueden conocer su huella de carbono transportando sus mercancías por tren y ver la gran diferencia con respecto al transporte por carretera.

3.3.4. INFORMACIÓN SOBRE EL CICLO DE VIDA

El análisis de ciclo de vida es una **herramienta** que nos permite **determinar el impacto medioambiental que tiene cualquier producto o servicio** en todas las etapas de su “vida”, desde la adquisición o generación de materia prima hasta su disposición final, tal y como se define en la norma UNE-EN ISO 14040. En este

análisis, su distribución y transporte también juegan un papel importante.

Transfesa Logistics, S. A. **calcula las emisiones de CO2 de la carga que transporta, e informa a sus clientes cuando lo solicitan** para que puedan incluirlo en sus cálculos. De esta forma, informando de forma fiable, verificable y comparable, nuestros clientes pueden tomar **decisiones conscientes** que tengan en cuenta criterios medioambientales, y que en última instancia sirvan para reducir su huella y adoptar buenas prácticas medioambientales. Esta información puede solicitarse mediante petición al Área de Sostenibilidad o mediante el formulario habilitado en la página web.



3.3.5. LUCHA CONTRA EL DESPERDICIO ALIMENTARIO

Respecto al desperdicio alimentario, Transfesa Logistics, S. A. mueve y almacena todo tipo de mercancías, entre ellas alimentos. A pesar de que el ferrocarril es uno de los medios más seguros, en contadas ocasiones esta mercancía puede sufrir daños en su transporte que no permitan su comercialización por no superar los criterios de venta al público. Sin embargo, estos productos podrían ser aptos para consumo humano si conservan la calidad y seguridad alimentaria. Por

ello, para evitar la innecesaria generación de residuos y el desperdicio alimentario, en consonancia con los ODS 2 “Hambre cero” y 12 “Producción y consumo responsables”, cuando se detecta mercancía susceptible de ser descartada, se perita para comprobar si es apta para el consumo. En caso afirmativo y en línea con los principios de economía circular, se contacta al propietario para proponerle donar la misma a una ONG. Esta buena práctica fue seleccionada para formar parte del **II Catálogo de Buenas Prácticas en Economía Circular**, desarrollado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con el fin de facilitar su replicabilidad en empresas y público interesado.

Por otro lado, Transfesa Logistics, S. A. no solo transporta alimentos, sino que también los almacena, como es el caso del almacén de azúcar en Almussafes, un producto alimenticio no perecedero. Durante la manipulación de las sacas donde se almacenan, existe el riesgo de que pequeñas cantidades de azúcar



pueden caer al suelo. Para evitar desperdiciar ese alimento, el cliente ha definido un proceso en el que ese azúcar es recogido y depositado en un envase para su devolución.

Las oficinas centrales cuentan con máquinas de *vending*, manteniendo productos refrigerados y envasados a disposición de los empleados, que se renuevan continuamente por una empresa externa. Cuando se detecta un producto próximo a su fecha de caducidad, esta empresa se encarga de retirarlo y devolverlo al proveedor correspondiente.

3.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Hoy en día el ritmo de consumo es tan rápido que impide muchas veces reflexionar sobre la **dependencia que se tiene de la naturaleza** en la vida cotidiana.

Por tanto, tal y como indica el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), en su página web, el consumo y la producción sostenibles consisten en:

- **Hacer más y mejor con menos.**
- **Desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental.**
- **Aumentar la eficiencia de recursos.**
- **Promover estilos de vida sostenibles.**

Surge pues la necesidad de **transición** hacia un modelo económico, productivo y de consumo más eficiente, a través de un uso sostenible y ecológicamente racional de los recursos naturales.

El consumo de materias primas en **Transfesa Logistics, S. A.** al tratarse de una empresa de servicios, es **muy inferior** al que podría asignarse a una empresa manufacturera. Aun así, consciente de que cada acción suma y en línea con el modelo de economía circular, asegura la eficiencia en el uso de los recursos materiales, así como el origen sostenible de los mismos, a través de planes de minimización de residuos, consigue optimizar la cantidad de materias primas utilizadas y reducir los residuos generados en su proceso priorizando la valorización frente a la eliminación del residuo.

3.4.1. AGUA

El agua es un elemento fundamental en muchos ámbitos de la vida humana. El **ODS 6 -Agua Limpia y Saneamiento** trata de «**garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos**». Las metas de este objetivo cubren tanto

los aspectos del ciclo del agua como los sistemas de saneamiento. La consecución de este objetivo contribuirá al progreso de otros ODS, principalmente los relacionados con la salud, la educación, el crecimiento económico y el medio ambiente.

Es por ello por lo que Transfesa Logistics, S. A. vela por que el suministro de agua de consumo humano sea de buena calidad, sin riesgos para la salud, fácilmente accesible y en la justa cantidad requerida para sus operaciones, sin comprometer la capacidad de suministro de las fuentes de obtención. De la misma manera, el único vertido que se genera es el derivado del agua sanitaria por lo que no existen vertidos de aguas industriales.

Transfesa Logistics, S. A. concienciada con un consumo sostenible y eficiente del agua, tiene control en el suministro de este, en los centros de Musgo I y Almussafes. Las medidas que tiene implementadas están enfocadas en **evitar el derroche y en el consumo excesivo del agua**. Entre las alternativas se encuentra la instalación de grifos con un sistema que reduce el caudal sin pérdida de confort mediante la incorporación de aire al flujo de agua, evitando que esta salga en las condiciones de presión que suministra la compañía y disminuyendo el volumen consumido final. Además, gran parte de las cisternas de la instalación son de doble descarga, lo que permite utilizar la cantidad de agua que se necesite en el momento y no vaciarla por completo en cada uso para el caso de Musgo I y para Almussafes la instalación de grifos temporizados, lo que hace controlar el tiempo que dura la salida del agua. Además, evita que el conducto se quede abierto por cualquier descuido, de tal manera que se ahorra agua y se prevén posibles incidentes.

El consumo de agua en los centros de Musgo I y Almussafes ha sido:

TABLA 3: CONSUMO DE AGUA					
Consumo (m3)			Fuente de extracción	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción	Análisis
2020	2021	2022			
1.480	1.411	1.444	SUMINISTRO MUNICIPAL (agua de red)	Ninguna	Durante el pasado mes de octubre, se produjo una fuga en el almacén HF21. Esta fue identificada dentro del control operacional que realiza todas las semanas el personal propio. Para subsanarlo, el mantenedor contratado, realizó varias pruebas para conocer el origen de dicha avería. Se llevó a cabo el cambio de alguna de las cisternas y la fuga quedó subsanada.
9	0	2	Suministro municipal (BIEs)	Ninguna	El consumo de aguas de las Bocas de Incendio Equipadas (BIEs), se ha producido en los meses de junio y octubre en el centro de Musgo por pruebas de mantenimiento.

Por otra parte, los centros de Barcelona Puerto y Zaragoza Plaza, se encuentran en un régimen de alquiler que contempla un importe fijo mensual en concepto de servicios (agua, saneamiento, etc.) por lo que no se tiene la información sobre los volúmenes de agua consumidos, al igual que sucede en los centros de cliente, como son VW Pamplona, Valencia Ford, Fasa Renault Valladolid y Opel Zaragoza.

3.4.2. MATERIAS PRIMAS

Economía y medio ambiente son dos realidades interdependientes, tanto que en un mundo basado en la economía lineal donde la población cada vez es más numerosa y consumidora de **bienes y servicios**, el **agotamiento de las materias primas necesarias para atender esta demanda** está dificultando el correcto funcionamiento de empresas y servicios.

En este contexto de aumento de la demanda, junto con un acceso a recursos cada vez más reducido, se traduce en un notable encarecimiento de materias primas, fuentes de energía y materiales, que puede provocar una grave inestabilidad del sistema socioeconómico. Es por ello imprescindible contar con un modelo de economía circular que fomente el desarrollo sostenible mediante la corrección de los patrones de consumo y la mejor gestión de las materias primas.

Un año más, Transfesa Logistics, S. A. en consonancia con el Plan de Acción de Economía Circular, ha integrado los objetivos de la Estrategia Española de Economía Circular con la intención de **seguir reduciendo el impacto ambiental de sus actividades** mediante un uso sostenible de los recursos y una reducción en la generación de los residuos, todo esto, en línea con los criterios sostenibles incluidos en el compromiso ambiental adquirido y con el reciente proyecto estratégico Residuo Cero así como el firme propósito de consecución de la Agenda 2030, en especial con su **ODS 12: Producción y consumo responsables**.

A continuación, se muestran los principales consumos de materias primas de Musgo I y Almussafes, es decir, de los centros donde se tiene control.

TABLA 4: MATERIAS PRIMAS

MATERIA PRIMA		AÑO			EVOLUCIÓN
		2020	2021	2022	
PLÁSTICO	Film retráctil transparente (kg)	1.493	740	464	Mejora en los procesos de calidad, por lo que el chequeo de dicho material ha disminuido con su posterior ahorro en la acción del retráctilado.
	Folios (kg)	3.112	2.648	2.628	Se mantiene prácticamente constante respecto al año anterior.
PAPEL / CARTÓN	Cuadernos (kg)	34	29	47	Aumento debido a que la plantilla de Transfesa Logistics ha aumentado.
	Cajas (kg)	6.323	3.397	3.040	Se mantiene prácticamente constante respecto al año anterior.
	Upalets ¹ (kg)	-	7.104	3.840	Menor producción en el almacenamiento de azúcar en Almussafes. Los upalets son pallets de cartón que son de material 100 % reciclado y muy resistentes, son utilizados únicamente dentro del almacén del azúcar por su elevada reutilización.
	Vasos (kg)	0,5	16,4	9,24	Disminución debido al descenso del uso de los vasos de cartón. Cada vez más, las personas trabajadoras hacen uso de botellas propias.
MADERA	Pallets (uds)	88.200	126.162	97.524	Menor producción en el almacenamiento de azúcar en Almussafes.

Durante este año, la principal medida que se ha llevado a cabo se ha enfocado en reducir el impacto ambiental generado en el uso de los vasos, lo que se ha traducido en una disminución de estos, debido a que cada vez más la plantilla hace uso de las botellas de cristal que la compañía facilita en cada incorporación.

3.4.3. ENERGÍA

En un escenario marcado por la emergencia climática, la crisis energética y la necesidad de disminuir los consumos en todos los procesos productivos, el transporte de mercancías por ferrocarril es fundamental para disminuir el consumo de energía y realizar un transporte más eficaz y eficiente.

Transfesa Logistics, S. A. con el propósito de trabajar desde un punto de vista energético en toda la cadena logística y poder ser parte del cambio, identifica sus diferentes usos de la energía dentro de la compañía para poder actuar de manera independiente sobre cada uno de ellos, destacando principalmente el transporte

ferroviario, el transporte de vehículos y el consumo en instalaciones propias.

A. PRODUCCIÓN DE ENERGÍA

El futuro de la humanidad y del planeta depende de la manera en la que se produzca la energía: un sistema energético fiable, asequible y descarbonizado es fundamental.

Las energías renovables son aquellas que se obtienen a partir de fuentes naturales inagotables, limpias y están en crecimiento competitivo.

La principal diferencia con respecto a los combustibles fósiles es su diversidad, abundancia y potencial de aprovechamiento en cualquier parte del planeta, pero sobre todo en que no producen gases de efecto invernadero – causantes del cambio climático - ni emisiones contaminantes.

Según la Agencia Internacional de la Energía (AIE), en sus estadísticas aportadas de forma anual, el crecimiento de las energías renovables es imparable. La participación

de las renovables en el suministro eléctrico global pasará del 26 % en 2018 al 44 % en 2040 y proporcionarán 2/3 del incremento de demanda eléctrica registrado en ese período, principalmente a través de las tecnologías eólica y fotovoltaica.

Sumado a la gestión eficiente de la energía y alineada con la tendencia energética, Transfesa Logistics, S. A. busca disminuir su huella de carbono a través del uso de energías renovables.

En cuanto a la energía eléctrica consumida en las instalaciones donde la organización tiene control directo de dicho consumo, en 2022 se ha logrado que el 81 % proceda de energías renovables y cuente con certificado de garantía de origen. Esto convierte a Transfesa Logistics S. A., en una compañía neutra en emisiones de carbono asociadas al consumo eléctrico en aquellos centros que cuentan con este suministro, encontrándose alineada al ODS 7 - energía asequible y no contaminante-, y fomentando una generación sostenible responsable.

B. CONSUMO RESPONSABLE

Hacer un uso responsable del consumo de los productos y servicios es una de las mejores maneras de proteger el medio ambiente. Plantearse cuánta energía consumen los equipos, así como aprender a optimizar dicho consumo, son cuestiones fundamentales para convertirse en un consumidor o consumidora de energía responsable. Algo que, además, tiene otra ventaja: el ahorro económico.

El consumo energético responsable es un acto consciente, crítico, ecológico y solidario, basado, principalmente, en la reducción de la cantidad de energía consumida, el uso eficiente de los recursos y un consumo sostenible.

La organización actúa sobre el control del consumo energético en aquellos centros sobre los que tiene control, que son Almussafes (HF21 y HF23) y en especial en Musgo I y en tracción ferroviaria diésel donde tiene implantado un Sistema de Gestión de la Energía (SGEn) basado en la norma UNE-EN ISO 50001 y certificado por Bureau Veritas.

Este año se ha constituido un equipo interdisciplinar energético designado por los/las principales responsables de los diferentes usos energéticos o áreas en las que existe una alta influencia de la energía sobre la actividad, siendo este conformado por personas

miembros de tracción ferroviaria, informática, servicios generales, compras, entre otros.

Para llevar a cabo un control del consumo energético, en Musgo I se realiza un estudio de los datos de consumo procedentes de distintas fuentes de información, considerando entre ellas un *software* que engloba todas las herramientas necesarias para gestionar los equipos de control energético. En el edificio se tienen instalados cinco analizadores de consumo eléctrico correspondientes a climatización, UPS (ordenadores y otros equipos enchufados), iluminación, Centro de Procesamiento de Datos (CPD) y contador general.

En los dos almacenes de Valencia se tiene un control de los consumos mediante datos de facturas y una metodología de seguimiento basada en la norma ISO 14001.

En cuanto a tracción ferroviaria, se han integrado, dentro del equipo interdisciplinar del SGEn, a algunas personas trabajadoras responsables del departamento de tracción que facilita de manera trimestral al área de sostenibilidad un registro Excel que contiene la información necesaria para el control de los consumos (número de trenes realizados, tren-km realizados diésel (tren-km), tren-km realizados eléctrica (tren-km), distancias locomotoras diésel con maniobras (km), distancias locomotoras eléctricas con maniobras (km), combustible repostado (litros)) y con los que se realizan indicadores de seguimiento.

Existe además un uso significativo de la energía correspondiente a la flota de vehículos de empresa, que se controla mediante registros procedentes de la empresa de *renting*, y las facturas de las dos compañías suministradoras de combustible, mediante indicadores.

No se tiene conocimiento del consumo energético en la oficina de Barcelona Puerto, que se encuentra en un régimen de alquiler que contempla un importe fijo mensual en concepto de servicios (agua, saneamiento, etc.). Tampoco se tiene control en los centros de cliente, como son VW Pamplona, Valencia Ford, Fasa Renault Valladolid y Opel Zaragoza.

C. FERROCARRIL COMO MEDIO DE TRANSPORTE MÁS SOSTENIBLE

El transporte de mercancías tiene un papel fundamental en la consecución de los objetivos climáticos recogidos por España. En línea con las propuestas establecidas en el Eje 6 de la Estrategia de Movilidad Segura,



Sostenible y Conectada 2030 del MITMA, denominado “Cadenas Logísticas Intermodales e Inteligentes”, se lanza la iniciativa Mercancías 30, con la que se pretende potenciar el transporte ferroviario de mercancías como eje vertebrador de las cadenas logísticas multimodales, desde la perspectiva dual de la recuperación económica post COVID-19 y la consecución de los objetivos de descarbonización y sostenibilidad del transporte.

En este sentido, Transfesa Logistics, S. A. trabaja de forma activa en la campaña “Mercancías al Tren” para impulsar el traslado de mercancías de la carretera al ferrocarril y para dar más visibilidad a las ventajas de este modo de transporte.

En el documento “ ¡Mercancías al tren! - Cómo descarbonizar el transporte de mercancías en España. La verdadera apuesta por la eficiencia y la sostenibilidad”, publicado en octubre 2022 por Pau Noy se destacan algunas de las prioritarias:

- Las circulaciones ferroviarias que se producen en vías electrificadas se suministran con energía eléctrica 100 % renovable certificada, lo que quiere decir que cualquier viajero/a o mercancía que sea transportada en vías electrificadas supone una contribución climática cero. El ferrocarril es por tanto sujeto principal en las políticas contra climáticas.
- La baja fricción entre la rueda metálica y el carril de acero, diez veces inferior a la fricción producida entre neumático y asfalto, consigue que un contenedor transportado en ferrocarril reduzca un 65 % su consumo energético respecto de su transporte por carretera.

- Los costes unitarios del ferrocarril son estructuralmente menores que la carretera.
- Un/a solo/a maquinista puede transportar la carga de 70 camiones para los que se necesitarían 70 conductores más los relevos.
- El ferrocarril reduce a cero la congestión de tráfico.
- El ferrocarril reduce a casi cero los accidentes viarios.
- El ferrocarril reduce a cero las emisiones contaminantes, óxidos de nitrógeno, partículas en suspensión y derivados bencénicos.
- Por todo lo anterior, Transfesa Logistics, S. A. se esfuerza en poner en valor los beneficios del transporte de mercancías a través de un sistema intermodal más responsable y sostenible, que



TABLA 5: CONSUMOS ENERGÉTICOS

	FUENTE DE ENERGÍA	2020	2021	2022	EVOLUCIÓN	ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA CONTAMINACIÓN (prevenir, reducir, reparar)		ALCANCE
						Acciones actuales	Objetivos 2022-2023	
Combustible	DIESEL Vehículos de empresa (litros/vehículo)	1096,91	1414,47	1195,62	Se evidencia una disminución en la intensidad energética de transporte de vehículos diesel con respecto al año anterior considerando un incremento de dos unidades en el recuento total. El global de la flota se ha utilizado menos al haber usuarios que no han hecho uso del vehículo durante todo el año.	Criterios energéticos de adquisición como mínimo clasificación D. (161-200 g/CO2 Km).	Sensibilización a los empleados para una conducción eficiente. Cambio progresivo a flota híbrida	Vehículos de Transfesa Logistics
	DIESEL Locomotoras litros/t transportada"	3,47	3,66	4,01	El comportamiento de las locomotoras diésel es muy predecible en cuanto a su curva de rendimiento, dado que existe una relación directa entre tonelada transportada y consumo de combustible necesario para moverla, de ahí que la intensidad energética se mantenga muy constante.	La orografía del terreno nacional es muy peculiar y esto requiere de locomotoras con mucha potencia para poder traccionar de forma correcta. Además, la oferta de locomotoras diésel en el mercado es muy baja. Estos factores hacen que las opciones a analizar con el fin de adquirir una máquina se reduzcan a un par de modelos, de los cuales se elige el más eficiente según los variables rendimiento vs carga. De esta manera, las locomotoras diésel empleadas por la organización son las más eficientes en cuanto a producción.	Trabajar la conducción eficiente en la formación a maquinistas y considerar este aspecto en la evaluación de habilitación. Identificación de nuevas variables que influyen en la eficiencia energética de tracción ferroviaria en línea con la ISO 50001.	Locomotoras de Transfesa Logistics
	GASOLINA Vehículos de empresa (litros/vehículo)	687,87	1141,39	918,29	Se evidencia una disminución en la intensidad energética de transporte de vehículos gasolina e híbridos en 2022 con respecto a 2021 principalmente por la incorporación de nueva flota híbrida, habiendo un incremento de 2 vehículos de gasolina y 4 vehículos híbridos con respecto a 2021.	Criterios energéticos de adquisición como mínimo clasificación D. (161-200 g / CO2 Km) Nuevas adquisiciones de modelos híbridos en 2022.	Sensibilización a los empleados para una conducción eficiente. Cambio progresivo a flota híbrida	Vehículos de Transfesa Logistics
Electricidad	GLP Maquinaria (litros/carretilla)	4475,9	3913,4	3622,8	Para optimizar las tareas se incrementa en una unidad el número de carretillas con respecto a 2021. Se evidencia un descenso de la intensidad debido al reparto de la carga de trabajo similar al año anterior entre más maquinaria.	Optimización de rutas y transporte de carga en las carretillas, con apoyo en un dispositivo de control de flotas en el almacén de Almussafes. Se ha elaborado en 2022 un tríptico de conducción de carretillas.	Sensibilización en buenas prácticas en conducción de carretillas.	Almussafes
	Electricidad en instalaciones (Kwh/m2)	35,99	42,97	30,29	Se evidencia una disminución del indicador de consumo en 2022 con respecto a 2021 causado principalmente por una disminución del consumo eléctrico de la oficina de Musgo de un 40% en valor absoluto. En HF21 se ha disminuido un 12,5% el consumo en valor absoluto con respecto al año anterior. Los centros de Musgo 2 y Zaragoza Plaza incluidos en los datos de años anteriores no han sido considerados en 2022 al no pertenecer a la compañía desde el año anterior.	Trasladar el centro de procesamiento de datos (CPD) de la oficina a un centro externo más eficiente. Elaborar una campaña de concienciación para toda la compañía a nivel instalación y transporte en materia de eficiencia energética mediante guías, comunicados y cartelería. Eliminar equipos electrónicos innecesarios de la oficina (teléfonos fijos, impresoras, etc.). Programar el horario de equipos de climatización más ajustado a factores internos y externos y ajustar la renovación de aire externo en cada temporada. Cumplir todas las revisiones y mantenimientos preventivos y asistencia técnica de instalaciones de máquinas y equipos. Programar en TREND días festivos para climatización de oficina central Implantar mayor flexibilidad de teletrabajo. Detectar consumos innecesarios derivados de ineficiencias mediante el control y seguimiento de los consumos, a partir de los cuales se establece una línea base energética con la que poder evaluar el desempeño energético año a año. Incorporar plantas para el aumento de humedad y confort de oficina. Establecer directrices para la adquisición de equipos más eficientes y el diseño de procesos energéticamente más eficaces. Reajustar la consigna de temperatura de la oficina en base a lo que estipula el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE) sin superar dichos valores límite marcados.	El objetivo energético planteado en 2022 para la oficina central ha sido la reducción de al menos un 15% del consumo energético medio anual (2022) con respecto al valor esperado (línea base futura con referencia 2018), siendo las metas: Meta 1: Reducción de un 50% el consumo energético (KWh) del CPD. Meta 2: reducción de al menos un 15% el consumo energético de climatización. Se ha superado, siendo la reducción del objetivo un 47% del indicador establecido. Sensibilización en todos los centros en materia de eficiencia energética. Debido al gran desarrollo que ha tenido el SGE en los últimos años y las cifras de ahorro resultantes en 2022, para 2023 y el inicio del nuevo ciclo de certificación se plantean objetivos encaminados a un análisis más profundo de la información y a la relación de los datos con los elementos más operativos de la actividad recogida en el alcance.	Musgo 1 Almussafes (HF21 y HF23)

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es ya una realidad que se expresa en todo el planeta a través de diferentes episodios adversos como son el ascenso de las temperaturas medias, la subida del nivel del mar o el deshielo en el Ártico.

Conforme con el *State of the Global Climate 2022*, de la Organización Meteorológica Mundial (OMM), las concentraciones de los tres principales gases de efecto invernadero (dióxido de carbono, metano y óxido nítrico), alcanzaron máximos históricos en 2021. El aumento anual de la concentración de metano fue el mayor registrado hasta la fecha. Y desgraciadamente, los datos en tiempo real de lugares concretos muestran que los niveles de los tres gases siguieron aumentando durante el 2022. Los ejemplos que aparecen a continuación son evidencias de lo que está provocando el cambio climático en diferentes localizaciones del globo terrestre:

- Los ocho años comprendidos entre 2015 y 2022 han sido los más cálidos de los que se tiene constancia.
- El nivel del mar siguió subiendo en 2022, alcanzando un nuevo récord. Desde enero de 2020, el nivel medio global del mar ha subido casi 10 mm, aproximadamente el 10 % del aumento global del nivel del mar desde que comenzaron las mediciones por satélite en 1993.
- La escasez de nieve en el invierno de 2021/22, combinada con un verano excepcionalmente cálido en Europa, provocó una pérdida récord de masa glaciar en Suiza, con un 6 % del volumen de hielo glaciar perdido entre 2021 y 2022. Entre dichos años, el volumen de hielo glaciar en

Suiza disminuyó de 77 km³ a 49 km³, lo que supone un descenso de más de un tercio.

- En África oriental, las precipitaciones han estado por debajo de la media en cuatro estaciones húmedas consecutivas, la secuencia más larga en 40 años, y los primeros indicios apuntan a que la estación actual también podría ser más seca que la media. En toda la región, bajo los efectos de la sequía y otras perturbaciones, se calcula que entre 18,4 y 19,3 millones de personas se han enfrentado a una crisis alimentaria o a niveles peores de inseguridad alimentaria aguda antes de junio de 2022.

El futuro no es nada alentador en este sentido, ya que las tendencias futuras continúan intuyendo un incremento de la concentración de gases de efecto invernadero en la atmósfera terrestre, por lo que provocará nuevos aumentos de la temperaturas máximas y mínimas, disminución moderada de las precipitaciones, lo que conllevará a periodos de sequía más frecuentes y largos, además de olas de calor más intensas y prolongadas en el tiempo.

Por todo lo anterior, **Transfesa Logistics, S. A.** concedora de su **fortaleza en materia de cambio climático**, cuenta con un **plan estratégico para el cálculo y la reducción de la Huella de Carbono** de toda la organización, en el marco del proyecto ECO2PIONEER 2020-2023, además de estar alineado con la Agenda 2030, especialmente con su ODS13- Acción por el Clima.

Esta resolución ha surgido de las acciones derivadas del desarrollo de la **Política de Negocio Responsable v.1 del Grupo Transfesa Logistics, S. A.** donde



la contribución de la empresa al ODS 13 -Acción por el Clima-, se formula prioritario y por todo lo anterior ha pasado a formar parte del **Plan estratégico ambiental** cuya duración es trienal (2020-2023). Este proyecto se ha formulado con la intención de acercar a **Transfesa Logistics, S. A.** a la **neutralidad de carbono** a medida que vaya disminuyendo su huella con acciones de reducción y compensación de emisiones.

El cálculo de la huella de carbono, así como las posibles medidas para la reducción de las emisiones son recopilados en el Informe de emisiones de GEI 2021. Dicho informe ha sido auditado en 2022 por la certificadora **Bureau Veritas**, para asegurar que todos los datos sean correctos, y así obtener el reconocimiento por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico** a través de su sello de registro en la modalidad *calculo*.

TABLA 7: HUELLA DE CARBONO				
ALCANCE	DATOS INVENTARIO DE EMISIONES 2019-2021			OBSERVACIONES
	2019 (tCO2e)	2020 (tCO2e)	2021 (tCO2e)	
1 Emisiones directas	21.052	19.414	22.231	El aumento se debe principalmente a una progresiva recuperación de la actividad en el transporte.
2 Emisiones indirectas	4	14	33	El incremento es debido a una mayor actividad en el sector de alimentación de la nave de HF23 de Almussafes. Dicho almacén no cuenta con energía renovable.
3 Otros	183	28	37.621	El incremento se debe a que, por primera vez en la compañía se ha calculado las diferentes categorías del Alcance 3 que son de aplicación a la empresa. Por lo que el año base pasa a ser el 2021.

Actualmente, ya se están recopilando los datos de 2022 y aproximadamente en el mes de mayo, que es cuando actualizan los Factores de Emisión, se llevarán a cabo los cálculos pertinentes. Por lo que los datos de Huella de Carbono del 2022 aparecerán en el informe de la Memoria de Información No Financiera y Sostenibilidad del próximo año.



3.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

El transporte de mercancías es una actividad clave para la economía, lo que no puede suponer una rebaja en la protección a la biodiversidad. A continuación, hacemos un breve análisis de los puntos por los cuales puede verse afectada la biodiversidad, según lo recogido en *Railway ecology* en su Capítulo 2.

El primer problema trata la mortalidad de diferentes animales que puedan colisionar con las locomotoras en movimiento, siendo frecuente zorros o lechuzas (*Vulpes vulpes*, *Tyto alba*). Así mismo, las catenarias y los tendidos eléctricos pueden suponer un peligro para pequeños animales. A esto se añade la disrupción ecosistémica, debida al ruido y las vibraciones que los trenes provocan al pasar.

Sin embargo, el llamado “efecto barrera” es el mayor impacto que generan las vías del ferrocarril. Al atravesar diferentes ecosistemas, crean una barrera física y de comportamiento entre las poblaciones situadas a ambos lados, si bien su efecto puede ser mitigado (por ejemplo, instalando pasos de fauna).

No obstante, no debemos olvidar que la actividad de Transfesa Logistics, S. A. dedicada al transporte principalmente, supone un impacto mucho menor que otras alternativas. En comparación con el transporte por carretera, requiere una mucho menor ocupación del suelo, provoca una menor fragmentación de los hábitats y se producen menos colisiones, al ser las vías más estrechas y haber mucho menos tráfico. Y el cambio climático supone además la mayor amenaza global para todos los ecosistemas, siendo las emisiones del ferrocarril mucho menores que las del tráfico rodado.

Así, el ferrocarril se constituye como una buena alternativa a la carretera para la protección de la biodiversidad, uno de los objetivos de la Agenda 2030, que además este año se ha visto complementado por la celebración de la conferencia COP15 *Biodiversity*. En el marco aprobado en la misma, se incluye que todas las empresas tengan en cuenta la biodiversidad en sus políticas. Transfesa Logistics, S. A. tiene como objetivo evaluar estos aspectos durante el ejercicio 2023.

3.7. SENSIBILIZACIÓN Y PUESTA EN VALOR

En 2022 se ha definido la nueva estrategia de Transfesa Logistics, integrando la sostenibilidad en todos los bloques de esta con el objetivo de considerar, dentro de los diferentes procesos y servicios de la compañía, los aspectos más relevantes en esta materia y poder avanzar y crecer como empresa de forma sostenible.

Dentro de este marco estratégico, se ha trabajado en la información y sensibilización de manera interna y externa por medio de comunicados, eventos y multitud de acciones destinadas directamente a los trabajadores de la compañía y a los diferentes grupos de interés de Transfesa Logistics, S. A. principalmente socios, accionistas, clientes, trabajadores y otras empresas del sector ferroviario, en materia de medio ambiente y sostenibilidad. Estas han sido principalmente:

3.7.1 ACCIONES INTERNAS

En 2022 se han realizado 44 acciones de comunicación interna, siendo estos 42 artículos en el boletín interno para empleados y empleadas, un *On Boarding* y una formación interna.

3.7.1.1. BOLETÍN

La compañía cuenta con un boletín interno que se publica de manera semanal y que cuenta con contenido en materia de sostenibilidad a tres niveles principalmente:

- **Generales:** mediante artículos breves, se han tratado temas ambientales y de sostenibilidad, referidos a la lucha contra el cambio climático, el ahorro energético, vacaciones sostenibles, la gestión de residuos, diversas acciones respetuosas con el entorno y productos químicos, entre otros.
- **Sobre la organización:** se han publicado las acciones en materia ambiental llevadas a cabo por las diferentes empresas del Grupo Transfesa

Logistics como son el reconocimiento del cálculo de la huella de carbono en toda la compañía, la ayuda a clientes del sector automovilístico a reducir su huella de carbono, las diferentes acciones que permiten un desempeño energético de consumo favorable en la oficina central, etc.

- **Pequeñas acciones y ODS:** se han publicado pequeñas notas prácticas sobre acciones relacionadas con los ODS que pueden desarrollarse en el día a día para contribuir de manera individual al desarrollo sostenible. Entre ellas están la donación de artículos que no se usan, la realización de la compra con bolsas reutilizables, el consumo responsable de los alimentos, etc.



3.7.1.2. ONBOARDING

Todas las personas trabajadoras que se incorporan a la compañía reciben en su plan de bienvenida, entre otros documentos, un *On Boarding* con diferente contenido en materia de sostenibilidad, entre otros, para facilitar la comprensión del compromiso ambiental de la empresa y los valores sostenibles que deben adoptarse como miembro de la organización. Consta de tres apartados:

- **ECO₂PIONEER**, proyecto estratégico de Transfesa Logistics, S. A. que permite desarrollar el propósito establecido: “convertirnos en la compañía de logística y transporte de mercancías líder en sostenibilidad”.

- Sostenibilidad ambiental y energética en la organización, y sus compromisos con las normas UNE-EN ISO 14001 y UNE-EN ISO 50001 a través de los sistemas de gestión ambiental y de gestión de la energía de la compañía. Se hace además entrega de la política integrada de los Sistemas de Gestión.
- Sostenibilidad corporativa, donde en el marco de la Política de Negocio Responsable se identifican los Objetivos de Desarrollo Sostenibles prioritarios para la organización en 2022: ODS 5-Igualdad de género-, ODS 12-Producción y consumo responsables- y ODS 13-Acción por el Clima-.

3.7.1.3. FORMACIÓN

GESTIÓN DE RESIDUOS

Se ha impartido, a las personas trabajadoras del centro de Almussafes, una formación en materia de residuos aprovechando el desmantelamiento de diferentes equipos electrónicos antiguos de los almacenes y bajo el marco del Proyecto Residuo Cero.

Esta formación sobre la correcta gestión de los residuos que se producen en la instalación se impartió de forma teórico-práctica a las personas trabajadoras por el técnico de Medio Ambiente del centro, que explicó el propósito de la organización de valorizar al menos el 90 % de los residuos generados en sus actividades, con el fin de evitar su depósito en vertedero e introducirlos de nuevo en el ciclo productivo, alargando así su vida útil y disminuyendo el consumo desmedido de materias primas que están agotando los recursos del planeta.

Fue una formación muy productiva en la que se destaca la respuesta proactiva de todos/as los/las trabajadores/as que participaron, en la que compartieron sus inquietudes y dudas en la materia, con el fin de contribuir a formar, entre todos, una empresa cada día más sostenible.

3.7.2. ACCIONES EXTERNAS

Dentro del marco de la comunicación corporativa de la organización, Transfesa Logistics, S. A. pone el foco en una sólida comunicación externa en materia de sostenibilidad que tiene como objetivo mejorar la imagen de la compañía y estar vinculada a las relaciones de la empresa con el resto de los grupos de interés: consumidores/as, proveedores/as, accionistas, clientes y sociedad en general.

En 2022 se ha definido la comunicación externa como el conjunto de acciones informativas dirigidas a los diferentes agentes externos con el objetivo de generar, mantener o reforzar las relaciones entre la compañía y los diferentes públicos, sobre todo en el ámbito de la actividad principal: el transporte de mercancías por ferrocarril.

Este año se han realizado diferentes acciones externas de comunicación, destacando la preparación de una presentación comercial, notas de prensa, alianzas, intervenciones en foros, eventos, posts en LinkedIn y comunicados a proveedores/as y subcontratas del Grupo Transfesa Logistics, entre las que destacan:

3.7.2.1. PROMOCIÓN DE SUS SERVICIOS COMERCIALES

Transfesa Logistics, S. A. con el objetivo de publicitar su servicio y posicionarse en el mercado, destacando la sostenibilidad como una ventaja competitiva con respecto al resto de empresas del sector transporte, desde el área de Sostenibilidad y el departamento de Comunicación y Marketing se ha creado contenido de anuncios publicitarios insertados este año en tres medios de comunicación especializados en transporte y logística: Alimarket, El Canal Marítimo y logístico y Logística profesional.



El ferrocarril hasta con un 80 % menos de emisiones de CO₂ que la carretera es la columna vertebral de nuestro transporte

¡Sube tus mercancías al tren y reduce la huella que deja el transporte de tus productos!

www.transfesa.com

Además, con motivo de la Navidad, se ha enviado a una selección de clientes que transportan sus mercancías por ferrocarril, una felicitación online donde se incluía información sobre la cantidad de emisiones de CO₂ ahorradas gracias a este modo de transporte más sostenible.

3.7.2.2. NOTAS DE PRENSA

Durante 2022 se han publicado 27 notas de prensa sobre diferentes negocios, eventos o proyectos de la compañía, entre las cuales 16 han sido de materia de sostenibilidad:

- Transfesa Logistics reconocida como una de las 10 mejores empresas por sus acciones climáticas
- Transfesa Logistics participa en el CONAMA 2022 hablando de las ventajas del transporte de mercancías por ferrocarril
- La campaña “Mercancías al tren” llega a Portugal y reivindica el papel del ferrocarril
- USYNCRO se suma a la campaña de sostenibilidad “Mercancías al Tren”
- Transfesa Logistics se une a la nueva campaña de sostenibilidad #Ambición2022 impulsada por el Grupo Español de Crecimiento Verde
- La campaña ‘Mercancías al tren’ hace escala en Logroño para visibilizar el papel del ferrocarril en la lucha contra el cambio climático
- Transfesa Logistics reafirma su compromiso con los criterios ASG con la actualización de su Política de Negocio Responsable
- “Mercancías al tren” llega a Barcelona para visibilizar la importancia del tren en la lucha contra el cambio climático
- Eurocontainer se suma a la iniciativa de sostenibilidad “Mercancías al tren”
- El contenedor verde de ‘Mercancías al tren’ purificará el aire del lugar donde se encuentre instalado
- Mafex se une a la campaña de sostenibilidad “Mercancías al Tren”
- Certificación integrada de los sistemas de gestión del Grupo Transfesa Logistics
- Cuatro nuevos miembros se unen a la campaña de sostenibilidad “Mercancías al Tren”
- Medline sube al tren su material sanitario de la mano de Transfesa Logistics para ser más sostenible
- Transfesa Logistics, reconocida como uno de los 101 Ejemplos Empresariales #PorElClima
- ECODES se une a la campaña “Mercancías al tren”

Pueden consultarse las publicaciones en la [página web de la compañía](#).

3.7.2.3. PACTO MUNDIAL

Transfesa Logistics, S. A. se encuentra adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la mayor iniciativa mundial de Responsabilidad Social y Sostenibilidad desde 2002 y renueva su compromiso un año más para seguir colaborando con dicha iniciativa.

3.7.2.4. BUENAS PRÁCTICAS EN FOROS. INTERVENCIONES

Durante 2022, la compañía ha alcanzado su propósito de fomentar externamente la importancia del transporte ferroviario de mercancías mediante diferentes intervenciones en foros y medios de comunicación en los cuales se ha puesto en valor las ventajas del sistema ferroviario y las buenas prácticas que la organización lleva a cabo a nivel ambiental en sus diversos servicios dentro de la cadena logística.

A lo largo del año, Idoia Galindo, CEO del Grupo Transfesa Logistics, ha participado en los siguientes foros hablando sobre las ventajas medioambientales del ferrocarril, como eje de un sistema de transporte intermodal:



- CEL. I Foro retos del transporte internacional de mercancías, celebrado el 5 de marzo.
- Rail Hub Ibérico, que tuvo lugar el 20 de octubre.
- Feria Logistics & Automation, celebrada del 26 al 27 de octubre.
- II Foro logística, transporte y movilidad en la comunidad de Madrid, el 29 de noviembre.

3.7.2.5. EVENTOS

GRUPO ESPAÑOL DE CRECIMIENTO VERDE

El Grupo Español para el Crecimiento Verde (GECV) es una asociación formada por más de 50 empresas

de diversos tamaños y perfiles en la que se comparte un enfoque ambicioso a la hora de abordar los retos medioambientales. Transfesa Logistics, S. A. con el fin de sumar fuerzas y avanzar en la consecución de una economía y una sociedad más sostenibles, ha mantenido durante 2022 su alianza con esta asociación y ha participado además en la campaña #Ambición2022 con el proyecto ¡Mercancías al tren! Menos emisiones y menos costes, donde se explica que la combinación del transporte por ferrocarril con la carretera ayuda a conseguir los objetivos climáticos para 2030.

Esta campaña nace con el objeto de visibilizar las soluciones que ya se están ofreciendo desde las empresas y la necesidad de seguir haciendo frente a los retos climáticos, geoestratégicos y económicos con una visión integrada que incorpore las oportunidades asociadas de crecimiento, empleo, competitividad y mejora de la seguridad energética entre otros, para trasladar a la sociedad que la ambición climática.

MERCANCIAS AL TREN

La iniciativa “Mercancías al tren” se trata de una campaña de sostenibilidad iniciada en Alemania por la empresa DB Cargo y que Transfesa Logistics S. A. ha impulsado en la península ibérica, apoyada por otras empresas, instituciones públicas y ONGs. Esta iniciativa, que cuenta con un recorrido cada vez más sólido desde su creación hasta la actualidad, busca concienciar tanto a las instituciones públicas, como al sector empresarial y a la sociedad en general de la importancia de trasladar carga de la carretera al tren para reducir las emisiones del sector transporte, que es el responsable de un 30 % de las emisiones totales.



Durante 2022, con el objetivo de apoyar la logística verde se han llevado a cabo una serie de eventos para conseguir el apoyo que se necesita, destacando:

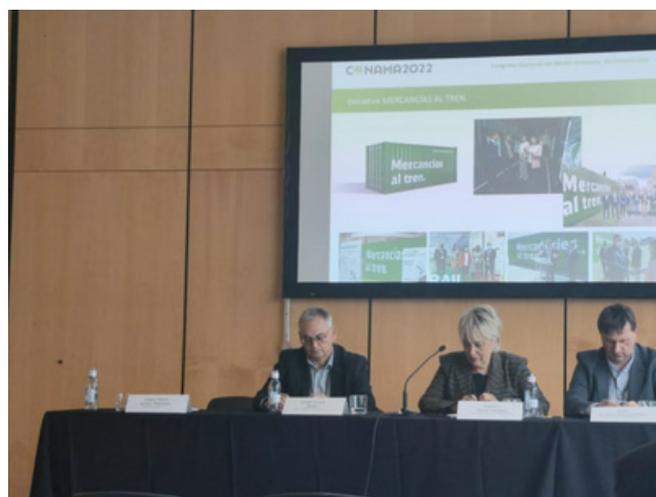
- Evento en Barcelona del 6 al 8 de mayo: el evento en la ciudad de Barcelona estuvo patrocinado

por Transfesa Logistics, Port de Barcelona, Eurocontainer, Ermewa y Medway. El Port de Barcelona fue la sede de una campaña que pretende acercar a la ciudadanía el papel del ferrocarril de mercancías en el futuro del transporte sostenible.

- Evento en Logroño del 11 al 12 de julio: el evento de la ciudad de Logroño estuvo patrocinado por Transfesa Logistics, Port de Barcelona, Gobierno de La Rioja, y el centro logístico intermodal ROYO y colaboran la Federación de Empresas de La Rioja (FER) y el Ayuntamiento de Logroño.
- Evento en Lisboa del 11 al 13 de octubre: la campaña de sostenibilidad estuvo presente en la Cumbre de Ciudades Inteligentes de Portugal. Los asistentes pudieron visitar el interior del contenedor de mercancías y conocer las ventajas de transportar mercancías por ferrocarril mediante una exposición. También proyectó, como en el resto de eventos, una breve película sobre la importancia de este modo de transporte en la transición ecológica.
- Stand en Málaga *Rail Live* del 29 de noviembre al 1 de diciembre: Transfesa Logistics, S. A. tuvo la oportunidad de montar un stand donde presentó la iniciativa y las ventajas medioambientales del ferrocarril a profesionales del sector del transporte y la logística.

CONAMA

Este año, la gerente de Sostenibilidad de Transfesa Logistics, S. A. ha participado en representación de la compañía de las ventajas de transportar mercancías por ferrocarril en el CONAMA 2022, el mayor encuentro del sector ambiental en España. Durante la ponencia se recordó que el ferrocarril es el modo de transporte de mercancías más sostenible, que contribuye a la



descarbonización del sector transporte y es parte de la solución para poner freno al cambio climático.

Se elaboró además un panel informativo que ha estado disponible durante todo el evento titulado “ ¡Mercancías al tren! ” donde se exponía a modo resumen información sobre el informe de Riesgos Globales 2022 del Foro Económico Mundial, el ahorro de emisiones de CO2 que implica el transporte en ferrocarril con respecto al tráfico por carretera y concienciación a la ciudadanía.

3.7.2.6. POST EN LINKEDIN

Transfesa Logistics, S. A. a través de su cuenta de LinkedIn y de manera periódica publica contenido relacionado con el medio ambiente y la sostenibilidad en forma de post para dar difusión a los temas en los que se encuentra más involucrada, siendo estos principalmente el cambio climático, la transición energética, datos ambientales sobre el ferrocarril y el transporte, información sobre próximos eventos del sector, etc. Este año se han publicado 13 posts con contenido de medio ambiente y sostenibilidad en el perfil de Transfesa Logistics S. A. en LinkedIn.

3.7.2.7. INFORMACIÓN A PROVEEDORES Y SUBCONTRATAS

El área de Sostenibilidad ha desarrollado un tríptico de información ambiental que se ha facilitado a los principales proveedores/as y subcontratas con implicación en materias ambientales dentro de la compañía, donde pueden conocer todos los requisitos ambientales de carácter obligatorio, que aseguren un correcto funcionamiento ambiental del servicio prestado, y se le ha invitado a acceder a la página web donde podrán disponer de todas las políticas y certificados de la compañía.





3.8. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Por tercer año consecutivo, Transfesa Logistics, S. A. ha sido **reconocida por Empresas #PorElClima**, el sectorial de la Comunidad #PorElClima que fomenta la ambición del sector privado para implementar el **Acuerdo de París**, frenar la **emergencia climática** y avanzar juntos hacia la **descarbonización**.

En el grupo impulsor de esta iniciativa se encuentran representantes de los tres sectores clave en el proceso de transición hacia una economía baja en carbono como son El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), el Pacto Mundial de Naciones Unidas o el Grupo Español de Crecimiento Verde entre otros.

De esta manera, Transfesa Logistics, S. A. a través de su iniciativa **#MERCANCIASALTREN**, ha sido seleccionada como una de las **10 grandes empresas** que están transformando la economía y la sociedad más descarbonizada. Frente a este reto global, la compañía asume un papel protagonista y lanza una campaña para conseguir posicionar al ferrocarril como solución para **la descarbonización del sector** y la lucha ante la emergencia climática. De esta forma, el embajador de la campaña, el contenedor verde de mercancías se va situando en los principales puntos de la península ibérica, organizando entorno al mismo eventos,

reuniones y conferencias para despertar conciencias sobre el impacto del transporte en el cambio climático, trazar estrategias para visibilizar al **tren como parte de la solución** y generar el cambio.



3.9 ALIANZAS Y ASOCIACIONES



Transfesa Logistics, S. A. tal y como recoge la Agenda 2030 en su **ODS 17 -Alianzas para lograr los objetivos-**, reconoce en las asociaciones un **motor de cambio** que ayuda a focalizar y acelerar objetivos comunes, por lo que promueve y participa estas acciones en el marco de las asociaciones con las que comparte inquietudes.

3.9.1. GRUPO ESPAÑOL PARA EL CRECIMIENTO VERDE

El Grupo Español para el Crecimiento Verde es una Asociación creada para fomentar la **colaboración público-privada** y avanzar conjuntamente en los actuales **retos ambientales** como la mitigación y adaptación al cambio climático, la descarbonización de la economía o el fomento de una economía circular.

Esta plataforma, que fomenta la participación de las empresas en los debates más relevantes en materia ambiental a nivel nacional e internacional, compartiendo información e identificando oportunidades para la empresa española, se ha posicionado como un referente en materia de sostenibilidad en España, por lo que Transfesa

Logistics, S. A. en el mes de octubre de 2020, se une al mismo con el fin de aunar fuerzas con el tejido empresarial y avanzar en la consecución de una economía y una sociedad más sostenibles. Esta asociación se encuentra alineada con el propio propósito de la compañía: **transportar mercancías de la manera más sostenible** posible a través de un sistema intermodal más verde y vertebrado en el ferrocarril, contribuyendo de esta manera a la descarbonización del transporte, la consecución de la Agenda 2030, los objetivos del Acuerdo de París y el Green Deal.

A través de esta asociación, Transfesa Logistics, S. A. participó en la **campana #Ambición2022**, que nació con el objeto de **visibilizar las soluciones** que ya se están ofreciendo desde las empresas, y la necesidad de seguir haciendo frente a los retos climáticos, geoestratégicos y económicos con una visión integrada que incorpore las oportunidades asociadas de crecimiento, empleo, competitividad y mejora de la seguridad energética entre otros, para trasladar a la sociedad que la **ambición climática** no es solo una necesidad, sino una **oportunidad** única tanto para nuestro país como a nivel europeo y global.

3.9.2. RAIL FREIGHT FORWARD

Otra asociación de la que Transfesa Logistics, S. A. se siente orgullosa de formar parte, es la de la *Rail Freight Forward*, una **coalición de compañías europeas de transporte ferroviario** que se comprometen a reducir drásticamente el impacto negativo del transporte de mercancías en el planeta y fomentar la movilidad sostenible a través de la innovación y una combinación de transporte más inteligente. Esta asociación actualmente cuenta con 18 miembros y tiene la **ambición** de aumentar la participación modal de la carga ferroviaria en Europa en 2030 del 18 % al 30 % como la mejor solución macroeconómica para un crecimiento europeo sostenible, a través de la creación de conciencia de la necesidad de que las empresas ferroviarias, los administradores de infraestructura y los responsables políticos de toda Europa actúen para realizar este cambio modal.

3.9.3. PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es la **iniciativa** en materia de responsabilidad corporativa **más importante a nivel global**, encargada de catalizar los esfuerzos de empresas y organizaciones en la consecución de una economía más sostenible y justa y de la que Transfesa Logistics, S. A. es **socia fundadora** en España desde el año 2019.

Por ello, con carácter anual, la compañía debe reportar sobre sus diferentes compromisos con los mandatos de la asociación como los **10 Principios del Pacto Mundial y los ODS** a través de un **Informe de Progreso**, al que se daba cumplimiento a través de las páginas de la Memoria de Información No Financiera hasta el ejercicio 2021, siendo la manera de reportar para el ejercicio 2022 a través de un nuevo sistema al que se podrá acceder a partir de marzo de 2023.

3.9.4. MERCANCÍAS AL TREN

Transfesa Logistics, S. A. ha impulsado la suma de un grupo de organizaciones, entre las que se encuentra la propia compañía, a la campaña iniciada en Alemania por la empresa DB Cargo para impulsar el transporte de mercancías por ferrocarril en la península ibérica.

“Mercancías al tren” es como se llama este proyecto en España y que viene desarrollándose desde 2021, Año Europeo del Ferrocarril, y que busca **concienciar** tanto a las instituciones públicas, como al sector empresarial y a la sociedad en general de la importancia de trasladar carga de la carretera al tren para reducir las emisiones del sector transporte que es el responsable de un 29,6 % de las emisiones totales en nuestro país según el último informe anual del Observatorio del Transporte y la Logística en España (2021) de marzo de 2022.



4. COMPROMISO CON LAS PERSONAS



4.1 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Las personas son el elemento clave para Transfesa Logistics, S. A. Sus políticas de Recursos Humanos se basan en la promoción del talento y la búsqueda de la excelencia, y están enfocadas en la mejora continua de las condiciones laborales que redunden en un mayor compromiso y satisfacción de la plantilla.

El principal compromiso de Transfesa Logistics, S. A. es el **desarrollo de las personas**, sobre la base de los siguientes ejes estratégicos:

Talento	Desarrollo del talento y la formación continua , tanto a nivel nacional como internacional.
Compromiso	Compromiso con el empleo de calidad .
Conciliación	Conciliación y armonización de objetivos profesionales y necesidades personales.
Cultura	Cultura corporativa basada en la motivación para satisfacer las necesidades y aspiraciones profesionales de la plantilla.
Selección	La selección y retención del talento se basa en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad .
Seguridad	Favorecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable .
Carrera	Oportunidades de desarrollo de carrera a nivel internacional .

4.2 NUESTRO EQUIPO

En el año 2022¹, la plantilla de Transfesa Logistics, S. A. está formada por **683 profesionales** (532 hombres y 151 mujeres), siendo el número medio de empleados durante el año 2022 **674,96 profesionales** (526,83 hombres y 148,13 mujeres), lo que supone un aumento de la plantilla del 5,23 % respecto al año 2021. De la plantilla total, el 43,04 % se concentra en Madrid, donde se encuentran las oficinas centrales, mientras que el resto se encuentra distribuido en diversos centros de trabajo repartidos por toda España.

Con carácter general, la compañía apuesta por un sistema de promociones internas para la cobertura de las vacantes que se producen. Este proceso, denominado Job Posting, se realiza a través de los canales de comunicación interna donde se informa sobre las vacantes disponibles para que cualquier persona pueda acceder a la descripción de las mismas y comunicar su interés por ellas.

La plantilla de Transfesa Logistics, S. A. es equilibrada. La mayor parte de las personas, el 57,54 %, se concentra en el rango de edad de entre 30 y 50 años (393 personas), el 16,84 % tiene menos de 30 años (115 personas) y el 25,62 % restante es mayor de 50 años (175 personas)².

La compañía es consciente de que el crecimiento y su futuro dependen del compromiso del equipo humano que la compone. Para ello, apuesta por la creación de empleo estable y de calidad. En el año 2022, el 99,56 % de las personas prestaban servicios a través de contratos de carácter indefinido, lo que supone un incremento de trece puntos y medio respecto al año 2021.

Es importante resaltar que, como consecuencia de los cambios acaecidos en la normativa laboral, el porcentaje de personas que no prestan servicios bajo un contrato de tiempo indefinido lo hacen bajo contratos de sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, no se trata por lo tanto de contratos temporales por circunstancias de la producción.

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO POR CATEGORÍA, SEXO Y EDAD MEDIA					
TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Número	Edad Media	Número	Edad Media	Plantilla
Grupo I	4	50,31	8	49,74	12
Grupo II	10	47,88	25	52,79	35
Grupo III	37	39,33	118	41,44	155
Grupo IV	46	40,38	168	39,85	214
Grupo V Nivel I	15	39,02	123	40,28	138
Grupo V Nivel II	28	38,56	66	41,54	94

¹ Datos recogidos de la configuración de la plantilla según cálculo de la nómina de diciembre 2022.

² Para el rango de edad entre 30 y 50, tomamos como referencia a aquellas personas que tienen 30 años, incluidos, hasta los 49,9. Para el rango de edad de menores de 30 tenemos en cuenta a todas aquellas personas que tengan menos de 30 años. Para el rango de edad de mayores de 50 se toman las personas con 50 años o más.

**PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO
POR CATEGORÍA, SEXO Y EDAD MEDIA**

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Número	Edad Media	Número	Edad Media	Plantilla
Grupo I	5,08	52,44	8,50	50,81	13,58
Grupo II	11,42	47,33	26,75	52,18	38,17
Grupo III	33,25	39,66	113,67	42,03	146,92
Grupo IV	42,17	40,38	155,67	40,05	197,84
Grupo V Nivel I	14,17	39,75	114,75	39,46	128,92
Grupo V Nivel II	27,92	39,05	72,50	41,14	100,42

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL POR CATEGORÍA, SEXO Y EDAD MEDIA

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Número	Edad Media	Número	Edad Media	Plantilla
Grupo I					
Grupo II					
Grupo III	3	44,18	3	49,48	6
Grupo IV	2	42,5	3	35,63	5
Grupo V Nivel I	5	42,74	12	43,94	17
Grupo V Nivel II	1	46,85	3	38,81	4

**PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL POR CATEGORÍA,
SEXO Y EDAD MEDIA**

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Número	Edad Media	Número	Edad Media	Plantilla
Grupo I					
Grupo II	0,5	39,66			0,5
Grupo III	2,75	44,24	0,5	40,12	3,25
Grupo IV	2	42,11	2,42	43,32	4,42
Grupo V Nivel I	4,25	41,53	11,92	43,59	16,17
Grupo V Nivel II	1,42	44,63	1,75	34,46	3,17

CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO POR CATEGORÍA, SEXO Y EDAD MEDIA					
TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Número	Edad Media	Número	Edad Media	Plantilla
Grupo I					
Grupo II					
Grupo III					
Grupo IV			1	26,96	1
Grupo V Nivel I			1	25,59	1
Grupo V Nivel II			1	32,82	1

PROMEDIO DE CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO POR CATEGORÍA, SEXO Y EDAD MEDIA					
TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Número	Edad Media	Número	Edad Media	Plantilla
Grupo I					
Grupo II					
Grupo III	0,42	28,90			0,42
Grupo IV	0,67	37,74	3,33	36,33	4
Grupo V Nivel I	1,58	30,58	10,25	37,57	11,83
Grupo V Nivel II	0,42	44,41	1,5	32,07	1,92

En cuanto a la distribución de la plantilla por categorías: el 7,02 % (48 personas) son directoras/es, (encuadrados en los GRUPOS I – II y III); el 7,02 % (48 personas) son mandos intermedios, (encuadrados en los GRUPOS III – IV y V NIVEL II); y el 85,96 % restante (587 personas) son personal técnico y de formación de la Escuela Ferroviaria, personal administrativo y personal operativo (encuadrados en los GRUPOS III, IV, V NIVEL I y V NIVEL II).

Las relaciones laborales en el seno de la compañía se rigen por un convenio colectivo de empresa de ámbito nacional que se aplica al 97,65 % de la plantilla. Existen otros grupos a los que se les vienen aplicando diferentes convenios colectivos como el convenio colectivo de Contratas Ferroviarias, el convenio de Transitarios de Madrid y el convenio de Transportes por carretera de Barcelona. Ello trae causa de diferentes acuerdos colectivos alcanzados en el proceso de subrogación empresarial por el que se incorporaron a Transfesa Logistics, S. A.

A título meramente informativo, los grupos del convenio colectivo de Transfesa Logistics, S. A. se corresponderían con la siguiente clasificación:

GRUPO I - Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación.

GRUPO II - Gerentes de área y *Key Account Managers*.

GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento.

GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación.

GRUPO V NIVEL I – Auxiliares administrativos senior, mozo/a carretillero/a, personal operativo y de conducción.

GRUPO V NIVEL II – Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador/a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa.

La compañía cuenta con las correspondientes estructuras de representación legal del personal elegidas conforme se establece por la normativa aplicable al efecto.

Así mismo, la compañía cumple con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa aplicable en materia de procedimientos de información y consulta con los representantes del personal. La comunicación con los representantes del personal se

articula mediante la celebración de reuniones periódicas o cuando así sea requerido por cualquiera de las partes, con el objetivo de que el diálogo social sea fluido y que permita el intercambio de propuestas e información entre las partes.

La distribución de la plantilla por clasificación profesional, sexo y edad es la siguiente:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Plantilla		Total	Edad Media	
	Mujeres	Hombres	Plantilla	Mujeres	Hombres
Grupo I	4	8	12	50,31	49,93
Grupo II	10	25	35	47,88	51,39
Grupo III	40	121	161	39,70	41,16
Grupo IV	48	172	220	40,47	39,87
Grupo V Nivel I	20	136	156	39,94	40,42
Grupo V Nivel II	29	70	99	38,84	40,58
TOTAL	151	532	683	40,64	41,17

La retribución media de la plantilla, desagregada por grupos profesionales y sexo es la siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES	Retribución media	
	MUJERES	HOMBRES
Grupo I	121.597,76 €	110.575,28 €
Grupo II	57.447,22 €	62.498,43 €
Grupo III	33.659,60 €	36.174,66 €
Grupo IV	24.297,93 €	21.440,49 €
Grupo V Nivel I	19.122,00 €	18.226,64 €
Grupo V Nivel II	17.288,92 €	15.323,80 €
RETRIBUCIÓN MEDIA GLOBAL	29.518,98 €	26.435,06 €
BRECHA SALARIAL GLOBAL	-10,44 %³	

La retribución media por tramos de edad es la siguiente:

TRAMOS DE EDAD	RETRIBUCIÓN MEDIA	
	MUJERES	HOMBRES
< 30 AÑOS	20.193,85 €	20.504,73 €
30 - 50 AÑOS	28.803,30 €	26.339,90 €
> 50 AÑOS	39.460,35 €	33.399,36 €

³ El cálculo de la brecha salarial global se ha calculado tomando como referencia la diferencia de porcentaje entre la retribución media de las mujeres y la retribución media de los hombres.

La brecha salarial global es de -10,44 %, es decir, el promedio de **las retribuciones medias de las mujeres es superior a la de los hombres**, circunstancia que viene motivada porque el número de hombres en el Grupo IV y en el Grupo V Nivel II, con salarios inferiores, es muy superior al número de mujeres que, sin embargo, están más distribuidas en los grupos I, II y III. En el año 2021 la brecha salarial fue de -11,22 %, y ésta ha disminuido en el año 2022 al -10,44 % debido al aumento del número de personal masculino en posiciones operativas en los grupos V Nivel I y Nivel II.

Las diferencias que se aprecian en el promedio de las retribuciones responden a factores como la antigüedad y la diversa composición de las categorías por motivos históricos sin que ello sea representativo de la brecha salarial ya que son indicadores que impactan en los cálculos realizados desequilibrando los mismos.

En este sentido, cabe resaltar dos aspectos importantes de reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres:

1. En la categoría de Gerencia, a pesar de que la antigüedad media de los hombres es superior a la de las mujeres, motivado por la existencia de algún caso aislado en el que el paquete retributivo es superior por razones históricas, hay que resaltar que la brecha salarial entre hombres y mujeres que existía en 2021 se ha reducido en casi dos puntos, y que en el año 2022 la diferencia de retribución media de los hombres es superior a las de las mujeres en un 8,79 %.

2. En el colectivo de mandos intermedios, a pesar de que la antigüedad de los hombres es inferior en un 40 % a la de las mujeres, la existencia de una brecha en lo que a retribución media se refiere viene motivada por la composición de dicho colectivo, en el que existen mujeres con una gran antigüedad frente a un colectivo masculino que ha sufrido una mayor rotación y, por lo tanto, con una antigüedad mucho menor.

En todo caso, la política retributiva de Transfesa Logistics, S. A. se basa en criterios objetivos que persiguen retribuir de manera similar a igualdad de funciones, puestos y competencias sin que se aprecie brecha salarial por razón de género y, para continuar avanzando en una representación más equilibrada de hombres y mujeres en cada una de las categorías antes indicadas, se están poniendo en marcha diversas iniciativas de comunicación cuyo objetivo principal es acercar de manera plural al ámbito educativo profesiones tradicionalmente masculinas.

A lo anterior hay que añadir que el cargo de consejero/a es gratuito por lo que los consejeros/as de la compañía no perciben retribución ni cantidad alguna por el desempeño de sus cargos. De igual forma, la compañía no ha puesto en marcha sistemas de previsión social ni de ahorro a largo plazo.

4.2.1 LEY GENERAL DE DISCAPACIDAD

La compañía trabaja para cumplir la Ley General de Discapacidad integrando a personas con discapacidad en su plantilla y a través de medidas alternativas a la contratación. En particular, contamos, integrados en nuestra plantilla, con nueve personas con certificados de discapacidad a lo que hay que añadir que, la compañía ha cumplido, para el periodo 2023 - 2025, con los parámetros establecidos en el certificado de excepcionalidad que le fue concedido el 13 de abril de 2022 por un periodo de tres años, dando así cumplimiento a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad.

La compañía potencia la incorporación de personal discapacitado a través de centros especiales de empleo, tanto en las nuevas posiciones que se van creando en la compañía como en los servicios que se prestan por personal ajeno a la misma. Muestra de ello es la contratación, a través de un centro especial de empleo, de personal discapacitado para el apoyo a la limpieza, así como para la realización de campañas de actualización de bases de datos, personal de reparto para colaborar en acciones sociales con diferentes ONGs, la cobertura de determinados puestos administrativos y la externalización del servicio de recepción.

Para conseguir la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Transfesa Logistics, S. A. puso en marcha, en el año 2013, un procedimiento de actuación para proteger a las personas especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, que hace las veces de plan de accesibilidad universal a los centros de trabajo. Igualmente se garantiza con especial cuidado la exposición de las trabajadoras embarazadas, o que hayan sido madres recientemente, a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad que sea susceptible de presentar un riesgo específico. Este procedimiento se actualizó en el año 2022 ampliando

el alcance de las situaciones de especial sensibilidad, añadiendo, además de las personas trabajadoras especialmente sensibles y las mujeres embarazadas, aquellas otras personas que a través de la vigilancia de la salud laboral periódica que realiza la compañía presenten alguna limitación o incompatibilidad con la realización de sus tareas.

Para ello, la persona responsable del centro de trabajo comunicará a los departamentos corporativos la detección de un Trabajador Especialmente Sensible (T.E.S), según la definición contemplada en la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Además, el área de Prevención de Riesgos Laborales corporativa (PRL), en el control periódico de la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos, detectará las limitaciones de aquellas personas

especialmente sensibles a determinadas tareas, productos, sustancias, materiales o equipos.

En todos los casos comentados, los técnicos del área de PRL propondrán las medidas adecuadas para facilitar la actividad desarrollada por el T.E.S, consistentes en modificaciones y adaptaciones del puesto cuando sea posible o, si no lo es, se valorará con su responsable la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo que sea compatible con su sensibilidad y/o limitación.

4.2.2 DESPIDOS

El número de despidos producidos durante el año 2022 desagregados por clasificación profesional, sexo y edad media han sido los siguientes ⁴:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Despidos		Edad media		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Grupo I	1	1	46,53	51,1	2
Grupo II		1		62,12	1
Grupo III					
Grupo IV		11		39,29	11
Grupo V Nivel I	1	17	34,12	34,11	18
Grupo V Nivel II	2	11	33,28	40,63	13
TOTAL GENERAL	4	41	37,98	45,45	45

El número de despidos producidos durante el año 2022 desagregados por tramos de edad han sido los siguientes:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	DESPIDOS		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	
< 30 AÑOS	1	8	9
30 - 50 AÑOS	3	25	28
> 50 AÑOS		8	8
TOTAL GENERAL	4	41	45

⁴Los despidos recogidos en esta relación son todos los producidos en el año 2022 por las causas indicadas: disciplinarios, objetivos, colectivos.



4.3 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



Transfesa Logistics, S. A. en su firme compromiso con la seguridad y salud de su plantilla, exige, potencia y motiva los buenos hábitos y comportamientos, la consulta y participación de todas las personas trabajadoras para la mejora continua de sus procesos y la tolerancia cero con cualquier tipo de incumplimiento de las normas y procedimientos.

4.3.1 ACCIONES Y MEDIDAS CONTRA LA COVID-19

En enero de 2022 la compañía comunicó una nueva revisión de las medidas preventivas que se pusieron en marcha ante la evolución de la COVID-19 en su variante Ómicron a finales de 2021 y semanalmente se monitorizaba la situación sanitaria para valorar la continuidad de las mismas. Estas medidas se basaron principalmente en flexibilizar la asistencia a los centros de trabajo con la posibilidad de continuar la jornada por la tarde en régimen de teletrabajo, siempre garantizando los niveles de servicio necesarios para nuestros clientes, así como mantener el modelo de trabajo híbrido (presencial y remoto) que favorece la flexibilidad laboral y reduce el aforo en las oficinas.

Esta situación se mantuvo hasta finales de marzo de 2022, cuando la situación de contagios descendió a niveles mínimos y las indicaciones sanitarias y gubernamentales proponían la posibilidad de relajar las medidas, lo que suponía el paso del coronavirus hacia una enfermedad endémica. Además, en estas fechas el Gobierno aprobó la propuesta de eliminar las mascarillas en los espacios interiores.

Sobre la base de lo anterior, desde mediados de 2022, dada la situación de normalización de la pandemia, la compañía relajó las medidas atendiendo siempre las indicaciones sanitarias y las necesidades de aquellas personas especialmente sensibles, manteniendo las medidas más básicas y reservándose una total flexibilidad para activar el protocolo en cualquier momento en que se produjera un incremento de bajas laborales que pudiera afectar a la actividad de los centros de trabajo. Aprovechando dicha circunstancia, la empresa ha actualizado su protocolo para trabajadores/as especialmente sensibles, en aras de proteger la salud de aquellos más vulnerables.

4.3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y POLÍTICA INTEGRADA

Transfesa Logistics, S. A. es consciente de su responsabilidad en cuanto a la seguridad y salud de su plantilla, así como de otras personas que pueden verse afectadas por sus actividades, y con el propósito de mejorar año a año la gestión de los riesgos y el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo mantiene implementado un sistema de gestión basado en la **norma ISO 45001:2018**, auditado y certificado por Bureau Veritas.

Esta norma sigue una estructura de alto nivel y, por tanto, incorpora conceptos comunes a todas las normas ISO, lo que nos ha permitido llevar a cabo una **integración con otros sistemas de la compañía**, como son el de medioambiente y el de calidad.

En el siguiente link se puede acceder al certificado y comprobar el alcance, el número del certificado y las fechas de aprobación, validez y caducidad del mismo.

<https://www.transfesa.com/wp-content/uploads/2022/02/ISO45001-2021-ESP-TRANSFESA-LOGISTICS.pdf>

Este certificado está disponible tanto en la *intranet* como en la página web de la compañía y se expone en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo.

Durante el año 2022 se ha trabajado en este **sistema integrado**, perfeccionando la implantación del sistema en base a la experiencia adquirida por parte de los técnicos. Se ha llevado a cabo una determinación de riesgos y oportunidades basada en el análisis del contexto de la organización, tanto las cuestiones externas como las internas, en las necesidades y expectativas de las partes interesadas y en el análisis de las fichas de proceso.

Aunque el alcance del sistema de gestión se mantiene como en años anteriores, cabe destacar que se ha incluido un nuevo centro a auditar en la “gestión y servicio de carga y descarga de vehículos en vagones”, que es la Factoría de Stellantis en Figueruelas (Zaragoza). Además, se ha ampliado el equipo dedicado al Sistema de Gestión, incorporando un recurso técnico más en el área de Prevención de Riesgos Laborales de la compañía.

La **política integrada de los Sistemas de Gestión** fue ratificada en 2022 por la nueva CEO de la compañía, demostrando el compromiso con la seguridad y salud en

el trabajo de la dirección de la compañía. Dicha política se sustenta en los siguientes pilares:

- **Mejora continua** de nuestros procesos, actividades y sistema integral de gestión para lograr la plena satisfacción de nuestros clientes, minimizar nuestro impacto ambiental y garantizar la seguridad y salud de nuestra plantilla. Para ello estableceremos objetivos y acciones de mejora de nuestros servicios, instalaciones, comportamiento ambiental y medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Cumplimiento legal**: identificamos y damos cumplimiento a los requisitos legales aplicables a nuestros servicios e instalaciones, así como otros requisitos que suscribamos voluntariamente.
- **Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación**: identificamos y gestionamos aquellos aspectos de nuestros servicios e instalaciones que interactúan con el medio ambiente para minimizar su impacto.
- **Trabajo seguro y saludable**: proporcionamos los medios e implantamos las acciones necesarias que permitan eliminar los peligros y reducir los riesgos laborales, lo que nos permite prevenir las lesiones y el deterioro de la salud de nuestra plantilla.
- **Consulta y participación de las personas trabajadoras**: promovemos la consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Integración** de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo en todos los procesos de nuestra organización.
- **Formación y sensibilización constante** de nuestra plantilla para garantizar que son conscientes de la criticidad de respetar y cumplir los criterios y prácticas en materia de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud.

Transfesa Logistics, S. A. trabajará durante 2023 en la mejora continua de su sistema de gestión, con el fin de mejorar en el desempeño de la seguridad y salud de su plantilla, promover una cultura preventiva y fomentar la consulta y participación de la plantilla en la implementación de medidas de prevención.

4.3.3 ORGANIZACIÓN Y MODALIDAD PREVENTIVA

El compromiso de Transfesa Logistics, S. A. por la seguridad y salud laboral está integrado en la gestión diaria de la compañía. De hecho, la gerencia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) depende directamente de la dirección corporativa de Recursos Humanos. Además, en 2019, como consecuencia del aumento de la plantilla de la compañía, se constituyó un **Servicio de Prevención Propio**, que se establece como una unidad organizativa específica, dentro del organigrama general de la empresa y con dependencia jerárquica directa de la dirección corporativa de Recursos Humanos que se ocupa de aprobar, validar e impulsar la política preventiva diseñada por el Servicio de Prevención Propio.

4.3.4 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El 100 % del personal de Transfesa Logistics, S. A. está representado por **Comités formales de Seguridad y Salud** en aquellos centros de más de 50 trabajadores (Madrid y Valencia) y **Delegados de Prevención de Riesgos Laborales** en el resto de los centros y todos disponen de recursos preventivos cuando la actividad así lo requiere o, en su caso, de personal asignado para tareas preventivas.



Puedes escribir sobre algún riesgo que veas en tu centro o en tu puesto de trabajo de forma anónima, alguna sugerencia que quieras aportar en materia preventiva o dar tu opinión acerca de cualquier medida organizativa o material que se haya tomado.
¡Comunícate con el equipo de Soporte Prevención!

¿Cómo acceder?

-  **1. Busca la sección de PRL en la Home de la Intranet**
-    **2. Entra y haz click en el botón de Buzón**
-    **3. Manda tu mensaje**

Periódicamente se realizan reuniones con los representantes del personal para seguimiento, controles y detección de necesidades de los diferentes centros de trabajo.

Desde 2021 existe un buzón de participación accesible en la *intranet* para que cualquier persona realice consultas, presente quejas, proponga sugerencias o ponga de manifiesto cualquier otra situación que considere.

4.3.5 ACCIONES Y CAMPAÑAS DESTACADAS

Todo el personal tiene acceso a un **Manual de Prevención** que establece los protocolos a seguir en caso de que se produzca un accidente laboral y los procedimientos en caso de enfermedad. Así mismo los gerentes disponen de un **Manual de Prevención de Riesgos Laborales** con información sobre la evaluación de riesgos laborales, planes de emergencia y evacuación, normas de acceso a los centros, formación del personal, equipos de protección individual, fichas de seguridad de los productos, mantenimiento de equipos y maquinaria, y comunicación e investigación de accidentes, entre otros aspectos.

En 2022 la empresa ha iniciado la actualización de su **Plan de Prevención** cuya aprobación está prevista para el primer trimestre de 2023, en el que se recoge la declaración de principios y la política preventiva de la compañía, así como la estructura organizativa de la empresa (organización de recursos y las funciones y responsabilidades en materia preventiva). El Plan de Prevención también detalla los procesos basados en el Sistema de Gestión para evaluar los riesgos laborales y aplicar las medidas preventivas que eliminen o minimicen dichos riesgos.

Con el objetivo de concienciar a su personal de la importancia de la prevención de riesgos laborales, en el año 2016 se puso en marcha la entrega de un **premio anual** a aquellos centros que, durante dicho período, se hubieran implicado en mayor medida en la prevención de riesgos laborales. Este galardón, denominado **'Casco de Oro de Prudencia'**, constituye una forma de recalcar la importancia de la prevención de riesgos en los diversos centros de trabajo. Como todos los años, el 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el área de Prevención de Riesgos Laborales comunica a toda la compañía el centro ganador del Casco de Oro del año anterior. En esta ocasión el galardonado fue la Base de Mantenimiento de Córdoba.

Durante 2022 Transfesa Logistics, S. A. ha puesto en marcha diversas campañas de seguridad y salud con el

fin de concienciar y mentalizar al personal en prácticas seguras y saludables, tanto en el ámbito profesional como en el personal. Entre ellas, destacan “Casco de Oro de Prudencio 2021”, “Campaña contra golpes de calor”, “Protocolo de trabajos al aire libre con altas temperaturas”, “Campaña de vacunación contra la gripe” y “Campaña de Seguridad Vial en Navidad”.

4.3.6 DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS Y CONTROLES

Mediante una serie de plataformas de gestión documental diseñadas al efecto, la compañía gestiona de manera automatizada y a través de un código de semáforos, toda la documentación relativa a prevención de riesgos, tanto de personal propio como externo, adoptando las medidas necesarias para advertir de aquellas situaciones en las que dicha documentación ha caducado y es necesario volverla a solicitar. La puesta en marcha de programas informáticos que permitan una mejor gestión y efectividad del trabajo del área de PRL es una prioridad para la compañía. Desde 2018 se han implementado nuevas herramientas de gestión que nos aportan mejores controles en las acciones realizadas y mayor fiabilidad en la gestión documental y la obtención de datos para optimizar la capacidad de análisis y toma de decisiones.

4.3.7 FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La formación en materia de seguridad y salud es un aspecto esencial dentro de la cultura de Transfesa Logistics, S. A. por ello, la compañía ha dedicado **2.945 horas** de formación en PRL durante el año 2022 y ha formado a **510 personas**. Esto supone un **incremento del 21 %** del número de horas respecto a 2021, que fueron 2.428 h. Por otro lado, aunque se ha formado a menos personal que en 2021 (626 personas), se ha incrementado la media de horas impartida por persona, pasando de 3,87 h/persona en 2021 a **5,77 h/persona en 2022**, ya que las formaciones han sido más específicas y con mayor carga lectiva. Algunos de los cursos contemplados en los planes de formación de prevención han abordado la formación en riesgos y medidas preventivas en el puesto de trabajo, en el uso de pantallas de visualización de datos, manejo de maquinaria pesada, cursos básicos de prevención de riesgos laborales, trabajos en altura, evacuación y emergencias, atmósferas explosivas, productos químicos, riesgo eléctrico, manipulación de alimentos, etc.



Categoría	Nº Trabajadores formados	Horas impartidas	Media horas/trabajador	% Total horas
Personal administrativo, maquinistas en formación y personal operativo	469	2.765	5,89	93,88 %
Dirección y gerencia	4	19	4,75	0,65 %
Personal de área, maquinistas de línea y responsables de equipos	37	161	4,35	5,47 %
Total	510	2.945	5,77	100 %



Transfesa Logistics, S. A. cuenta con la certificación de excelencia en Prevención de Riesgos Laborales ISO 45001 y dispone de una Gerencia de Prevención de Riesgos Laborales y de un Servicio de Prevención Propio.



Durante el año 2022 Transfesa Logistics, S. A. ha impartido 2.945 horas de formación en temas de seguridad y salud y ha formado a 510 personas, incrementando en más del 20 % las horas impartidas respecto al año 2021.

4.3.8 DATOS DE **SINIESTRALIDAD Y ABSENTISMO**

Transfesa Logistics, S. A. realiza un exhaustivo seguimiento de los indicadores relacionados con la siniestralidad y el absentismo por contingencias comunes con el fin de continuar mejorando los sistemas de se-

guridad y salud de la plantilla. A través de este conjunto de indicadores, la gestión de la prevención se centra en la detección de potenciales puntos críticos.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Definiciones

N.º de personas trabajadoras	Promedio anual de personas trabajadoras, calculado como la media entre el número de personas trabajadoras con contrato activo el último día de cada mes.
N.º Casos	Número de procesos que se inician en el periodo de tiempo considerado.
N.º Altas	Número de procesos que son alta en el periodo considerado.
Duración Altas	Días naturales que acumulan los procesos que se cierran dentro del periodo de tiempo considerado. No importa que estos procesos hayan comenzado antes del inicio de dicho periodo, y que, por lo tanto, parte de esos días hayan transcurrido fuera de dicho periodo.
Días Perdidos (Días Reales)	Días naturales que se han perdido dentro del periodo de tiempo considerado. No importa si se trata de procesos abiertos o cerrados, ni tampoco si sus fechas de inicio o fin están fuera de dicho periodo. Es una medida de los días reales perdidos dentro del periodo de estudio.
INC	Incidencia. Es el cociente entre el número de casos y el número de personas trabajadoras, expresado en forma de casos por cada 100 personas trabajadoras - año $((N.º \text{ Casos} / N.º \text{ personas trabajadoras}) \times 100)$.
DM	Duración media. Es el cociente entre la duración de las altas y el N.º de altas. Representa la duración promedio de las bajas que se han cerrado en un determinado periodo de tiempo.
ABS	Tasa de absentismo. Es el cociente entre el número de días perdidos en el periodo de análisis y el número de días disponibles. La expresión matemática es: $(\text{días reales} / (365 \times N.º \text{ personas trabajadoras}) \times 100)$.
IGR	Índice de Gravedad. Representa el número de jornadas no trabajadas a causa de los accidentes ocurridos en jornada de trabajo, por cada mil horas trabajadas, expresado en $(N.º \text{ días perdidos} / N.º \text{ horas trabajadas}) \times 1.000$. Se ha considerado una media de 1.920h/persona trabajadora al año.
Índice de Frecuencia (LTFR)	LTFR (Lost Time Frequency Rate) Índice de Frecuencia. Representa el número de accidentes en jornada de trabajo con baja por cada 100.000 horas trabajadas. Se ha considerado una media de 1.920h/persona trabajadora al año.
Riesgo relativo (RR)	El Riesgo Relativo (RR) es un cociente de incidencias y constituye un indicador del incremento de riesgo entre los grupos comparados. Por ejemplo, el RR de la incidencia entre la empresa y el sector de actividad es la incidencia en la empresa dividida por la incidencia en el sector de actividad. Si el riesgo relativo (RR) vale 1, significa que es igual en la empresa, y si es menor de 1, es mayor en la referencia. Por ejemplo, un RR de 1,3 significa que la probabilidad de tener un accidente es un 30 % mayor que en la referencia.

En la siguiente tabla se muestran los principales **resultados e indicadores** de las **contingencias profesionales en 2022** y se comparan con los valores del año 2021:

CONTINGENCIAS PROFESIONALES	2022	2021
Número de personas	673	657
Accidentes con baja	55	64
Altas	59	61
Duración altas	1.983	1.069
Días perdidos	1.517	1.512
INC	8,17 %	9,74 %
DM (días)	33,6	17,5
ABS	0,62 %	0,63 %
IGR	1,17	1,20
LTFR	4,26	5,07
Accidentes sin baja	48	52
INC	7,13 %	7,91 %
Accidentes in itinere	8	2
Altas	8	2
Duración altas	264	98
Días perdidos	264	98
INC	1,19 %	0,30 %
DM (días)	33	49
ABS	0,11 %	0,04 %
IGR	0,20	0,08
Enfermedades profesionales con baja	0	1
Hombre	0	1
Días de baja	0	23
Mujer	0	0
Enfermedades profesionales sin baja	1	0
Hombre	1	0
Mujer	0	0

De los datos anteriores se desprenden las siguientes conclusiones:

- Los accidentes con baja ocurridos en 2022 **han disminuido un 15 %** respecto al año 2021.
- El porcentaje de personas que han sufrido un accidente con baja, es decir, la incidencia en 2022 ha sido 8,17 %, inferior a 2021 que fue del 9,74 %.
- La tasa de absentismo por accidentes de trabajo en 2022 ha sido 0,62 %, ligeramente inferior a la de 2021 que fue 0,63 %.
- El índice de gravedad en 2022 ha sido 1,17, ligeramente inferior al del año 2021 que fue 1,20.
- El índice de frecuencia (LTFR) en 2022 ha sido 4,25, un 16% menor que en 2021 que fue 5,07.

Esta disminución del número de accidentes se debe, entre otros factores externos, al incremento del número de visitas a los centros de trabajo, lo que conlleva un mayor seguimiento de las medidas preventivas enfocadas en la reducción del número de accidentes.

No obstante, se observa un aumento considerable de los accidentes in itinere en 2022 respecto al año 2021, pasando de 2 a 8. Todos han sido accidentes de tráfico en el trayecto de casa al trabajo o viceversa. Este aumento se podría explicar por la vuelta a la normalidad tras dos años de pandemia en los que los desplazamientos a los centros de trabajo eran más reducidos. Teniendo en cuenta la dificultad que supone implantar medidas desde la empresa para reducir los accidentes de tráfico, el área de Prevención de Riesgos Laborales trabajará durante el año 2023 en el diseño de campañas enfocadas a la seguridad vial en los desplazamientos de casa al trabajo y viceversa.

La siniestralidad por género del año 2022 se recoge en el siguiente cuadro explicativo y se compara con el sector y con los datos obtenidos el año 2021:

CONTINGENCIAS PROFESIONALES 2022 – DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO													
TRANSFESA LOGISTICS, S. A.										SECTOR (*)			
	N.º Trab.	N.º Casos	N.º Altas	Duración Altas	Días Reales	INC	DM	ABS	LTFR	INC	DM	ABS	RR
HOMBRE	527	48	52	1.541	1.112	9,11%	29,6	0,58%	4,74	2,77%	41,7	0,29%	3,29
MUJER	146	7	7	442	405	4,79%	63,1	0,76%	2,50	1,73%	40,3	0,20%	2,76

CONTINGENCIAS PROFESIONALES 2021 - DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO													
TRANSFESA LOGISTICS, S. A.										SECTOR (*)			
	N.º Trab.	N.º Casos	N.º Altas	Duración Altas	Días Reales	INC	DM	ABS	LTFR	INC	DM	ABS	RR
HOMBRE	511	60	58	1.045	1.383	11,74%	18,0	0,74%	6,12	2,38%	42,1	0,27%	4,94
MUJER	146	4	3	24	129	2,74%	8,0	0,24%	1,43	1,31%	32,9	0,11%	2,09

(*) Datos facilitados por MC Mutual, Mutua de Accidentes de Trabajo con la que la compañía tiene la cobertura de dichas contingencias.

El índice de gravedad por género se muestra a continuación:

ÍNDICES DE GRAVEDAD POR GÉNERO	2022	2021
IGR Hombres	1,10	1,41
IGR Mujeres	1,44	0,46

En el caso de los hombres, aunque la plantilla ha aumentado en relación al año 2021, el número de accidentes en 2022 disminuye un 14 % respecto al año anterior y el índice de gravedad también es inferior.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, con la misma plantilla que en el año anterior, en 2022 el número de accidentes aumenta ligeramente y el índice de gravedad se incrementa del 0,46 al 1,44.

El Servicio de Prevención Propio y el Ajeno trabajan conjuntamente en un paquete de medidas con el objetivo de disminuir la siniestralidad laboral, como son el refuerzo de las formaciones, charlas de sensibilización, incremento de visitas de seguimiento y auditorías en los centros de trabajo por parte de los técnicos de prevención, implantando medidas colectivas e individuales que eliminen o minimicen los riesgos y las probabilidades de que ocurra un accidente de trabajo.

El equipo de Prevención de Riesgos elabora anualmente un Plan que recoge una serie de medidas y objetivos enfocados a reducir la siniestralidad laboral en la empresa implicando a todos los niveles jerárquicos de la compañía.

Contingencias comunes:

Durante el año 2022 la **tasa de absentismo por contingencias comunes** ha sido del **3,53 %** (2,52 % en 2021). La **duración media de las bajas** en 2022 ha sido **27,94 días** frente a los 18,74 días de 2021.

Las horas de absentismo se calculan teniendo en cuenta que los días reales perdidos son días naturales que incluyen los días no laborables, por lo tanto, utilizaremos la siguiente fórmula para el cálculo de las horas no trabajadas por absentismo:

$$\text{Horas absentismo} = (\text{Días reales perdidos} / 7 \text{ días por semana}) \times 40 \text{ horas semanales}$$

A continuación, se indican los principales resultados e indicadores de las contingencias comunes en 2022 y su comparativa con 2021:

CONTINGENCIAS COMUNES 2022		CONTINGENCIAS COMUNES 2021	
Número de personas trabajadoras	673	Número de personas trabajadoras	657
Número de casos	280	Número de casos	233
Número de altas	276	Número de altas	233
Duración altas	7.711	Duración Altas	4.366
Días reales perdidos	8.666	Días reales perdidos	6.047
INC	41,60%	INC	35,46%
DM (días)	27,94	DM (días)	18,74
ABS	3,53%	ABS	2,52%
Horas absentismo	49.520	Horas absentismo	34.554

El absentismo por género se recoge en el siguiente cuadro explicativo:

CONTINGENCIAS COMUNES 2022 - DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO									
TRANSFESA LOGISTICS, S. A.									
	N.º Trab.	N.º Casos	N.º Altas	Duración Altas	Días Reales	INC	DM	ABS	Horas ABS
HOMBRE	527	254	239	6.212	6.779	48,20%	26,0	3,52%	38.737
MUJER	146	44	37	1.499	1.887	30,14%	40,5	3,54%	10.783
CONTINGENCIAS PROFESIONALES 2021 - DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO									
	N.º Trab.	N.º Casos	N.º Altas	Duración Altas	Días Reales	INC	DM	ABS	Horas ABS
HOMBRE	511	211	200	3.638	4.908	41,29%	18,2	2,63%	28.046
MUJER	146	35	33	728	1.139	23,97%	22,1	2,14%	6.509

Se observa un aumento en todos los indicadores, incidencia, tasa de absentismo, duración media de días de baja y horas de absentismo por contingencias comunes en 2022 que viene motivado por factores externos al trabajo desempeñado.

Según el IV Informe Trimestral de absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales publicado por The Adecco Group Institute, la tasa de absentismo por incapacidad temporal en España en el tercer trimestre de 2022 fue del 5 %, siendo en el sector industria el 5,4 % y en el sector servicios el 5 %.

Aunque la tasa de absentismo de Transfesa Logistics, S. A. está por debajo de estos valores, uno de los objetivos de la compañía es disminuir las bajas laborales y reducir el absentismo general. Para ello, se continuarán promoviendo campañas y fomentando hábitos saludables, con especial enfoque en la salud mental y los factores psicosociales, que se engloba dentro del proyecto “Transfesa Healthy” que persigue certificar a la compañía como empresa saludable en el año 2025.

4.4 FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el año 2022 se ha producido una evolución del marco estratégico de Transfesa Logistics, S. A. que se ha materializado en el diseño de un nuevo plan estratégico denominado “Transfesa Next” que, enfocándose en la rentabilidad, y bajo el paraguas de la Sostenibilidad tiene como ejes esenciales el posicionamiento de la compañía como un operador europeo para la consecución de un crecimiento rentable, con un equipo humano excelente, en el marco de una estrategia de digitalización basada en la utilización de los datos y la mejora continua. La referencia al “Equipo” como parte esencial de la nueva estrategia corporativa está enfocada en la creación de un ambiente laboral seguro y atractivo que persiga el desarrollo profesional de cada persona y la promoción de talento.

FORMACIÓN TRANSVERSAL

En el año 2022 se han impartido 6.109,37 horas de formación transversal.

En el año 2021 se duplicó el número de horas impartidas con relación al año 2020, tendencia que se mantiene en el 2022, donde el número de horas impartidas ha continuado creciendo, y supera en más de 1.200 horas formativas a las realizadas en el 2021.

Continuando con la estrategia iniciada en el año 2021, Transfesa Logistics, S. A. ha consolidado su plan de formación en un formato mayoritariamente virtual, lo que ha supuesto una mejora en el sistema ya que facilita la accesibilidad a todo el personal. A lo largo del año 2022 se han puesto en marcha formaciones gamificadas a través de proveedores especializados, aumentando de esta forma la participación y mejorando el acceso a formaciones relacionadas con habilidades para aquellas personas que no están ubicadas en las oficinas centrales y haciendo las formaciones más dinámicas y participativas.

Nº DE HORAS DE FORMACIÓN TRANSVERSAL

Categoría	N.º cursos impartidos	Horas impartidas	% Total de horas
Personal administrativo, maquinistas en formación y personal operativo	114,00	1.420,69	23,25 %
Dirección y gerencia	125,00	1.894,91	31,02 %
Personal técnico de área, maquinistas de línea y responsables de equipo	233,00	2.793,77	45,73 %
Totales	472,00	6.109,37	100,00 %

Para analizar la calidad y utilidad de la formación recibida, se distribuyen cuestionarios de opinión voluntarios entre los participantes de las diversas formaciones en los que se les solicita una valoración de estas para comprobar si se han cumplido sus expectativas. Así mismo, también se distribuyen cuestionarios entre los responsables, que permiten medir la eficacia real de las formaciones y su adaptación, o no, a las necesidades de los puestos de trabajo. Durante el último trimestre de 2022, se ha puesto en marcha el proyecto piloto de plataforma de registros y solicitud de formaciones, incorporada en la herramienta *My Performance Management*, que permite digitalizar todo el proceso administrativo de formación, y agilizar los cuestionarios de valoración.

Imagen: acceso a herramienta formación MPM:



Imagen: ejemplo de dato básicos a ver en la herramienta:

Curso	Asistencia...	Manager	Aceptado...	Fecha fin	Estado	Evaluaci...	Evaluaci...	Recordato...
Plataforma Alendres - Trabajo en altura			SI	24/12/2022	Finalizado	Valorar formación	Valorar formación	Enviar Recordat
Máquinista en Construcción			SI	13/04/2022	Finalizado	Valorar formación	Valorar formación	Enviar Recordat
Plataformas elevadoras 01 + 03 Junio			SI	09/06/2022	Finalizado	Valorar formación	Valorar formación	Enviar Recordat

Este proyecto piloto se enmarca dentro de la estrategia de digitalización de los procesos de Recursos Humanos con el objetivo de optimizarlos y lograr una mayor transversalidad de los mismos.

Transfesa Logistics, S. A. en línea con su pilar estratégico “Equipo”, está especialmente sensibilizada con la promoción del empleo juvenil, la mejora de la empleabilidad y la ayuda a los nuevos profesionales que se incorporan al mercado de trabajo. Para ello, colabora con universidades y centros de formación profesional a través de convenios y programas de cooperación educativa, con el objetivo de que jóvenes profesionales realicen períodos de formación en la

compañía y que, una vez finalizado dicho período formativo y si su rendimiento ha resultado satisfactorio y se ajusta a las necesidades internas, puedan continuar desarrollando su carrera profesional en Transfesa Logistics, S. A.

Transfesa Logistics, S. A. continúa colaborando con el programa de Formación Profesional Dual (FEDA Madrid German Business School), con la universidad europea EWA (Europäische Wirtschaftsakademie, centro adscrito a la Universidad de Alcalá que colabora con la Duale Hochschule Baden-Wurtemberg), con la universidad Ludwigshafen para estudios específicos de Logística, así como con otras universidades y centros de formación profesional.

En concreto, durante el año 2022, veinticinco estudiantes han realizado estancias de diversa duración en la compañía, lo que pone de manifiesto el compromiso de Transfesa Logistics, S. A. con la atracción y retención del talento joven ya que supone un aumento de 5 incorporaciones respecto a los estudiantes recibidos en 2021.

Como línea de mejora y para adaptar la compañía a las nuevas generaciones, durante el año 2022 se ha seguido trabajando en la digitalización de todo el proceso de incorporación de personal a la compañía con el objetivo de que dicho proceso esté en pleno funcionamiento a partir del segundo semestre de 2023.

ESCUELA FERROVIARIA

La Escuela Ferroviaria de Transfesa Logistics (EFTF) ha continuado su labor durante el año 2022, impartiendo dos nuevas promociones de Licencia y Diploma de Maquinista Ferroviario con 17 y 35 alumnos/as respectivamente. Además, ha impartido un curso de recuperación para maquinistas, dirigido a aquellas personas que agotaron las convocatorias para realizar exámenes de sus anteriores promociones con cualquier otra escuela ferroviaria, al que asistieron un total de 15 personas.

La Escuela Ferroviaria también ha organizado otra serie de formaciones que la han posicionado como un centro con un amplio catálogo formativo. En particular:

- Reciclajes formativos para 25 maquinistas ya titulados.
- Habilitaciones de material motor para 20 maquinistas.
- 76 habilitaciones de línea para maquinistas.
- 97 cursos específicos para personal de tierra (auxiliares de operaciones de tren, operadores/as de vehículos de maniobras, auxiliares de circulación, otros).

Tras el éxito de las tres primeras convocatorias realizadas entre los años 2019 y 2021, en las que Transfesa Logistics, S. A. se posicionó como un empleador de referencia de personal que estuviera interesado en formarse para conseguir un

Gracias a las nuevas acciones comerciales en esta área, se han realizado nuevos cursos de formación: una promoción de maquinistas con Licencia y Certificado propio para un nuevo operador ferroviario de alta velocidad, formando a un total de 17 estudiantes y una promoción de maquinistas para una compañía ferroviaria uruguaya en colaboración con DB E&C, nuestra división de consultoría e ingeniería de DB con 28 alumnos/as.

trabajo como maquinista de la compañía DB Cargo, en el año 2022 se ha lanzado una nueva campaña junto con DB Cargo para la selección de personal de tierra. En este nuevo proyecto Transfesa Logistics, S. A. y DB Cargo han colaborado en el diseño de la campaña, así como en el proceso de selección de candidaturas, realización de entrevistas, pruebas de idiomas y gestión de pruebas médicas para aquellas personas que, habiendo superado el proceso de selección, se desplacen a Alemania para formar parte de la plantilla de DB Cargo como personal de tierra. Esta nueva campaña tiene vocación de permanencia y continuará abierta durante el año 2023.

Al igual que en años anteriores, a lo largo del año 2022 se organizó una nueva colaboración transversal entre el área de Recursos Humanos y la unidad de negocio de Rail & Logistic Solutions con el objetivo de seleccionar personal que participase en la formación de auxiliares de circulación impartida en la Escuela Ferroviaria de Transfesa Logistics, S. A. En esta convocatoria de formación, de los 16 alumnos/as inicialmente inscritos/as, 12 han aprobado la parte teórica y próximamente realizarán el examen de la fase práctica con el objetivo de incorporarse a lo largo de 2023.

Estos procesos de selección se publicitaron principalmente en los canales internos de la compañía, con el objetivo de dar prioridad a las personas que tuvieran alguna relación laboral con la compañía, promoviendo así las oportunidades de desarrollo para los perfiles más operativos. Adicionalmente, también se publicitaron en redes sociales y medios de comunicación.



Tercera
formación gratuita
para auxiliar de circulación
con bolsa de empleo

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El proceso de evaluación del desempeño persigue los siguientes objetivos globales:

- Facilitar al personal y a los *manager* una metodología de trabajo que garantice un proceso continuo de evaluación del rendimiento que, basándose en la sencillez, claridad y transparencia, se enfoque en el desarrollo de las personas.
- Crear un proceso uniforme que se aplique a toda la organización por igual en las mismas fechas y bajo los mismos criterios.
- Articular un canal de comunicación adicional entre los *manager* y sus equipos.
- Facilitar la información que permita gestionar de manera homogénea las necesidades formativas del personal, así como la política retributiva de la compañía.
- Transfesa Logistics, S. A. realiza anualmente un proceso de evaluación del desempeño, denominado “*My Performance Management*”, en el que, durante el año 2022 (objetivos correspondientes al ejercicio 2021) participaron 172 personas, de las cuales 50 lo realizaron a través de la plataforma digital “*Workday*” y 122 a través de la herramienta local. En marzo del año 2023 finaliza el plazo para la realización de la evaluación del desempeño de los objetivos del año 2022 en la que participará el mismo colectivo.

En el año 2022 se han impartido cursos de formación a las personas que gestionan equipos, sobre cómo

dar *feedback* constructivo. Esta formación tenía como finalidad facilitar herramientas que permitieran adquirir conocimientos sobre cómo transmitir a los equipos sus debilidades y fortalezas para ayudarles en su mejora continua y en su desarrollo profesional a través de la evaluación de su desempeño. La formación se impartió en varias sesiones para facilitar la asistencia del mayor número de participantes.

El área de Desarrollo de Recursos Humanos pone también a disposición de los *manager* y sus equipos unas guías en las que se recogen una serie de pautas para preparar y llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño

En estas guías se recogen cuestiones como:

- ¿Cuáles son las ventajas de la entrevista de desarrollo?
- Preparación de la entrevista de desarrollo.
- Puntos a tener en cuenta por el *manager* antes, durante y después de la entrevista.
- ¿Cómo puntuar los objetivos personales?
- Explicación de las competencias propuestas y su criterio de evaluación.

Este proceso es clave dentro de la estrategia de Recursos Humanos y se configura como un pilar básico de gestión de personas enfocado a conseguir un rendimiento excelente. Durante el año 2022, se ha seguido trabajando en las mejoras de desarrollo de la herramienta local que permite la digitalización completa del proceso y que, a su vez, homogeniza los criterios de evaluación de todos los niveles, adecuándolos también a las responsabilidades de



cada colectivo de la compañía. Algunas de estas mejoras han sido: remisión por correo electrónico de un resumen a los *manager* con cada evaluación de desempeño finalizada, configuración de la plataforma para que permanezca abierta durante todo el año 2023 y así facilitar que se puedan modificar los objetivos y/o contribuciones siempre que se trate de cambios sustanciales, incorporación de personal a nivel internacional, actualización de datos (correos electrónicos, retribuciones variables, *manager*, puestos de trabajo...), etc. De este modo se consigue la digitalización del 100 % del proceso, ya sea a nivel local o corporativo, y con independencia de que la gestión se realice a través de dos plataformas distintas: *Workday* y *My Performance Management*.

La implantación de *My Performance Management* responde al interés de la empresa por mejorar los siguientes puntos:

- Transparencia y colaboración interdepartamental.
- Competencias cultura del *feedback*.
- Desarrollo continuo y orientación a resultados.
- Liderazgo para equipos remotos.

Los desafíos constantes que el mercado presenta a las compañías requieren de una gran concentración por parte de las personas, la cual se ve reforzada con *My Performance Management* que permite la monitorización del estado de los objetivos, así como el registro de acciones que son más productivas y compartirlas con el equipo.

El registro de medidas claras pone en contexto los objetivos estratégicos, así como las contribuciones de cada

persona y, por tanto, aporta orientación sobre el camino que deben seguir.

El objetivo que se persigue con la digitalización del proceso de desempeño es el de potenciar un desempeño transparente que permita compartir mejores prácticas, pudiendo así efectuar una reorganización ágil de las contribuciones individuales a los objetivos estratégicos.

Reforzar el buen funcionamiento del proceso y el buen manejo de la herramienta por parte de los usuarios, ha sido en 2022 un punto clave para el éxito de su puesta en marcha y, por este motivo se han realizado formaciones *online* para *manager*, usuarios y especialistas de Recursos Humanos.

Evaluación de desempeño

Sesiones formativas para el uso de la plataforma de evaluación de desempeño

Tal como te informamos, ya puedes entrar en la plataforma de evaluación de desempeño a través del siguiente link:

<https://myperformance.transfesa.com/>

Una vez dentro, deberás pinchar en la opción fijar mis objetivos y seleccionar el año para el cuál vas a registrar la información.

Te recuerdo que este primer año debes incluir los objetivos del 2021 antes de la reunión de desempeño con tu responsable y que una vez mantenida la reunión puedes registrar los objetivos del 2022.

El periodo de evaluación de desempeño finalizará el próximo 28 de febrero, día en el cual debe estar registrada toda información tanto por tu parte como por tu responsable.

Desde el área de desarrollo de RRHH ponemos a tu disposición 3 sesiones formativas para que veas en vivo como acceder y cumplimentar la información de tu evaluación. Recibirás las invitaciones de las sesiones por correo y sólo tienes que aceptar aquella en la que quieras participar.

Las sesiones son voluntarias y siempre puedes ponerte en contacto a través de nuestro correo electrónico.

Para cualquier duda, puedes contactar con nosotros en desarrollo.rhh@transfesa.com

 <p>MI DESEMPEÑO Para un ferrocarril fuerte.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="156 1444 454 1512">Índices de desempeño</th> <th data-bbox="454 1444 758 1512">Contribuciones al desempeño</th> <th data-bbox="758 1444 1066 1512">Brújula de desempeño</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="156 1512 454 1848"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conjunto determinado de índices clave para medir el éxito empresarial alcanzado del área ■ Aporte de la gestión colectiva del desempeño </td> <td data-bbox="454 1512 758 1848"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdo de medidas prioritarias para lograr objetivos con personas y equipos ■ Procesos interdepartamentales y de toda la empresa de extremo a extremo ■ Relacionado con diálogos de desempeño </td> <td data-bbox="758 1512 1066 1848"> <ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación del comportamiento laboral mostrado por parte del jefe directo, empleados/as, socios/as de negocio, compañeros/as, jefes funcionales ■ 7 preguntas ■ Campo de texto para comentarios </td> </tr> </tbody> </table> <p>Evaluación anual de desempeño del jefe directo</p> <p>Evaluación anual: expectativas de desempeño...</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Parcialmente satisfecho ■ Principalmente satisfecho ■ Completamente satisfecho <small>— solo a petición de MA/jefe directo —</small> ■ Claramente superado 	Índices de desempeño	Contribuciones al desempeño	Brújula de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conjunto determinado de índices clave para medir el éxito empresarial alcanzado del área ■ Aporte de la gestión colectiva del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdo de medidas prioritarias para lograr objetivos con personas y equipos ■ Procesos interdepartamentales y de toda la empresa de extremo a extremo ■ Relacionado con diálogos de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación del comportamiento laboral mostrado por parte del jefe directo, empleados/as, socios/as de negocio, compañeros/as, jefes funcionales ■ 7 preguntas ■ Campo de texto para comentarios 	 <p>MI FEEDBACK INSTANTÁNEO Para un ferrocarril fuerte.</p> <p>Feedback instantáneo</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ofrecer, pedir y obtener feedback entre compañeros ■ Interdepartamental y jerárquico ■ Voluntario y confidencial ■ No rutinario y en cualquier momento
Índices de desempeño	Contribuciones al desempeño	Brújula de desempeño					
<ul style="list-style-type: none"> ■ Conjunto determinado de índices clave para medir el éxito empresarial alcanzado del área ■ Aporte de la gestión colectiva del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdo de medidas prioritarias para lograr objetivos con personas y equipos ■ Procesos interdepartamentales y de toda la empresa de extremo a extremo ■ Relacionado con diálogos de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación del comportamiento laboral mostrado por parte del jefe directo, empleados/as, socios/as de negocio, compañeros/as, jefes funcionales ■ 7 preguntas ■ Campo de texto para comentarios 					

PROGRAMAS DE DESARROLLO DE PERSONAS

Desde el año 2021 han venido realizando una serie de sesiones de trabajo anuales con cada director que sirven como base para el diseño y lanzamiento de los programas “Empatiza” y “Feedback 360” enfocados en el desarrollo personal y profesional de un colectivo de profesionales identificados y propuestos para dichos programas a partir del proceso de evaluación del desempeño, así como del correspondiente proceso de calibración realizado por el comité de dirección de la compañía.

En línea con el pilar estratégico “Equipo”, a través de ambos programas, se persigue fomentar el espíritu de colaboración y fortalecer sentimientos de adhesión y pertenencia a la organización.

Desde el año 2021 han participado en ambos programas un total de 37 personas: 9 en “Empatiza 2021”, 9 en “Feedback 360 - 2021”, 12 en “Empatiza 2022” y 7 en “Feedback 360 - 2022”.



Programa “Empatiza. Tiene como objetivo impulsar las competencias de autoconocimiento, empatía, comunicación e influencia de cada uno de los participantes. Para poder conseguir dicho objetivo se parte de la realización de un test DISC³ a cada participante que permite conocer su estilo de comportamiento y comunicación, y de esta forma, diseñar un itinerario formativo que permita desarrollarlo.

A lo largo del año 2022 y en el marco de este programa, los participantes han recibido:

- Formaciones conjuntas y presenciales para trabajar su estilo de comunicación, capacidad de adaptación y *networking*.

³ Una prueba DISC es una herramienta de evaluación que, a través de una serie de preguntas, permite conocer comportamientos y prioridades. El equipo de Desarrollo de Recursos Humanos está certificado para utilizar dicha herramienta y poder interpretar los resultados obtenidos en la misma.



- Formaciones *online* gamificadas para desarrollar y / o completar las competencias de toma de decisiones, comunicación interpersonal y trabajo en equipo.

Asimismo, y como parte del programa, los participantes han podido conocer otros centros y áreas de la compañía con el objetivo de entender mejor los procesos de la organización, y fortalecer las relaciones con otros equipos. Los centros visitados fueron: el almacén de Alcalá de Henares, el centro logístico de automóviles de Campo Real, el centro de mantenimiento ferroviario de Soto del Real, la terminal ferroviaria de Abroñigal y el simulador ferroviario, como parte de las instalaciones de la Escuela Ferroviaria.

Programa “Feedback 360” parte de una evaluación 360°, y tiene como finalidad servir de herramienta de desarrollo individual a cada participante para permitirle trabajar los *gaps* existentes entre la autopercepción individual y la percepción que los demás tienen de sus fortalezas y áreas de desarrollo. Partiendo de esta base,





el programa permite a la compañía diseñar, sobre los resultados de una evaluación 360°, un marco de desarrollo competencial para cada participante.

En particular, el programa “*Feedback 360°*” se enfoca en:

- Establecer una medida objetiva sobre el nivel de desarrollo percibido en las competencias que define Transfesa Logistics, S. A.
- Favorecer un contexto de reflexión sobre las fortalezas y potenciales áreas de desarrollo del participante y para ayudarle a interpretar los resultados de su evaluación 360° como punto de partida para la definición de un plan de desarrollo individualizado a partir de los *gaps* identificados.

Para conseguir ese objetivo es clave la celebración de sesiones individualizadas y confidenciales con cada participante en las que se le devuelven los resultados obtenidos de su evaluación 360° para analizar e interpretar la información suministrada. La finalidad primordial es definir de manera conjunta un plan de acción donde el participante puede mejorar sus competencias y habilidades, sirviendo ello de estructura de soporte, refuerzo e implantación de los nuevos hábitos, y detectar las oportunidades de mejora.



4.5 CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

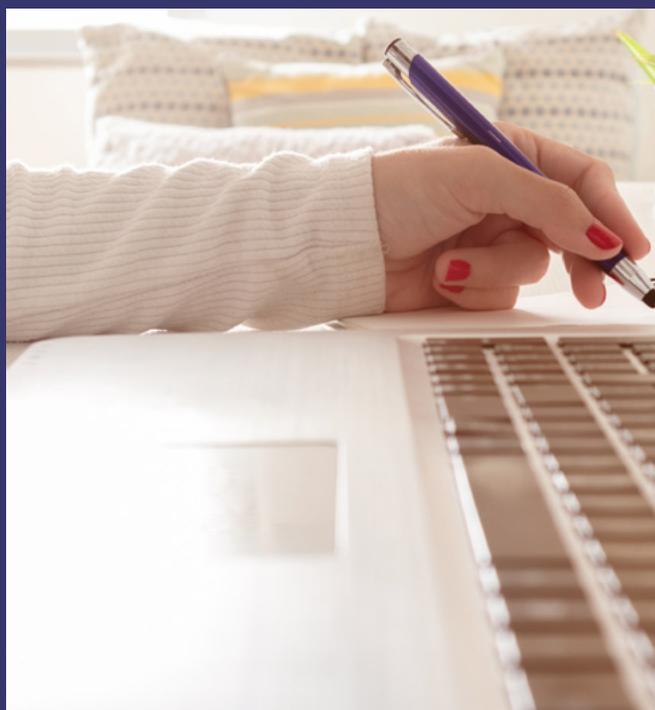
El equilibrio entre la vida profesional y personal de la plantilla es un aspecto clave para Transfesa Logistics, S. A.

En octubre de 2021, en cumplimiento de la normativa contenida en Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, entró en vigor el Acuerdo de Teletrabajo, firmado con los representantes de las personas trabajadoras que regula materias de desconexión digital, registro de jornada y trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo. En materia de desconexión digital se garantiza el derecho a la misma durante los periodos de vacaciones, días de libre disposición, descansos diarios y semanales, permisos, incapacidades o excedencias. Transfesa Logistics, S. A. se compromete a realizar medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital, realizando acciones formativas e informativas a las personas trabajadoras.

La compañía ha continuado en este año apostando por la conciliación como elemento diferenciador de su Política de Recursos Humanos a través del **Acuerdo de teletrabajo** y del **Programa de compra de días libres**. Con ello, y siempre y cuando sea operativamente posible, se persigue flexibilizar la jornada para potenciar la conciliación entre la vida personal y profesional.

En el año 2022 se han formalizado 65 anexos al contrato de personas trabajadoras, reflejando acuerdos individuales de teletrabajo de los cuales, 35 fueron con mujeres y 30 con hombres.

Asimismo, y dentro del paquete de beneficios sociales que ofrece la compañía, aquellas personas que así lo decidan y cumplan con los requisitos establecidos al efecto, pueden participar en el plan de retribución flexible, denominado “Transfesa Flexible”, en el que se incluyen productos como el seguro de salud, la guardería y la tarjeta de transporte.



Adicionalmente a lo anterior, y con el objetivo de facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional, en el año 2022 se ha realizado un proyecto piloto de jornada continua durante la primera quincena del mes de septiembre y durante el período de vacaciones escolares de Navidad. Este beneficio se añade a la jornada continua que ya se venía aplicando en las oficinas corporativas durante el mes de agosto.

Siguiendo las políticas impulsadas por la empresa matriz, DB Cargo A. G. en el año 2022 Transfesa Logistics, S. A. ha continuado ofreciendo una plataforma de descuentos en productos tecnológicos, paquetes vacacionales, ocio, etc.

Internamente, a través de varios canales, entre los que se incluyen los boletines de comunicación interna semanales, se informa a la plantilla de las diferentes campañas y páginas web de grandes marcas, con descuentos a los que pueden acceder, suponiendo una ventaja exclusiva para la plantilla de Transfesa Logistics, S. A.

4.6 IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La Política de Recursos Humanos de Transfesa Logistics, S. A. se fundamenta en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad a través del **Plan estratégico de igualdad de oportunidades**, donde se incluye el protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Cabe resaltar, que en el año 2022 no se ha producido ninguna actuación ni activación de los protocolos de acoso derivada de acciones contenidas en los mismos.

El 20 de septiembre de 2022, y por un ámbito temporal de cuatro años, se procedió, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, a la firma del III Plan de Igualdad de la empresa Transfesa Logistics, S. A. que fue inscrito y registrado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social con fecha 19 de diciembre del 2022.

Entre las diferentes medidas acordadas en este nuevo Plan de Igualdad encontramos medidas relacionadas con selección y contratación de personal, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, acciones de conciliación personal y laboral e infrarrepresentación femenina.

En línea con este Plan, durante el año 2021 se impartió una formación de lenguaje inclusivo para las personas del área de Recursos Humanos. En el año 2022 se ha aumentado la inversión y la participación en formaciones de sensibilización específicas para esta materia, impartándose un total 140 horas en formación gamificada relacionada con igualdad y diversidad.

Asimismo, la cultura del Grupo Transfesa Logistics está impregnada, entre otros, del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. La política de Recursos Humanos está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente. De hecho, Transfesa Logistics, S. A. apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

Como prueba de este compromiso, desde el año 2020 Transfesa Logistics, S. A. participa en las iniciativas Target Gender Equality, del Pacto Mundial. El objetivo de este programa es fomentar la igualdad de género desde las Naciones Unidas y está pensado para apoyar a las empresas del Pacto Mundial a establecer y cumplir objetivos ambiciosos de cara a aumentar la representación y el liderazgo de las mujeres en las empresas, a todos los niveles y en todos los sectores. En el año 2022, personal del área de *Recursos Humanos* participó en una formación impartida por este organismo *UN Global Compact Academy Course 'Gender Equality: How Business Can Accelerate the Pace of Change*.



Desde el año 2021, Transfesa Logistics, S. A. es signataria del *Charter* de la Diversidad de España, un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad.

Con esta firma, que tiene validez hasta el año 2023, Transfesa Logistics, S. A. se compromete a fomentar un entorno socialmente respetuoso, económicamente sostenible y legalmente riguroso.

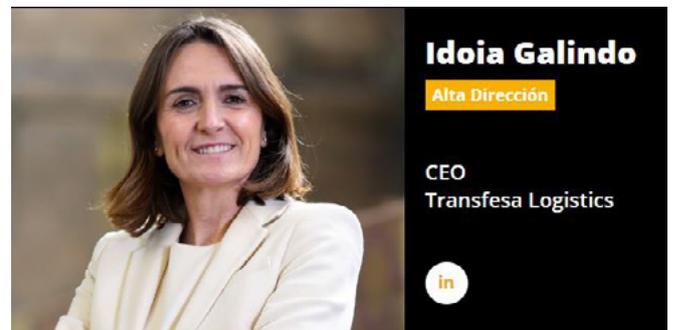


Como iniciativas internas, en el año 2022, se ha creado dentro de la *intranet* corporativa de Transfesa Logistics, S. A. un campo específico para temas relacionados con el área de Igualdad, en la cual ha sido publicada una Guía de comunicación inclusiva.

También se han reforzado el compromiso con estas materias a través de acciones puntuales, por ejemplo, con el objetivo de facilitar e impulsar la incorporación de la mujer en este sector, la compañía puso en marcha la creación de salas de lactancia en los centros de trabajo de Madrid (Musgo) y Valencia. Desde agosto de 2022 se asignó un espacio para este fin a disposición de quien lo solicite. Dicha sala cuenta con las condiciones higiénicas y logísticas necesarias para este uso, permitiendo además la conservación en medio refrigerado a disposición de las empleadas que lo requieran.



Transfesa Logistics, S. A. ha impulsado el liderazgo femenino apoyando y visibilizando diversas acciones individuales en este sentido, como la nominación de la CEO, Idoia Galindo al TOP 100 de Mujeres Líderes y la entrada de Julia García Navarro (secretaria del consejo de administración y Gerente del área Legal) en el TOP 50 de las mujeres más inspiradoras del mercado jurídico español y portugués.



5. SOCIEDAD

5.1 COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Uno de los pilares de la compañía es el crecimiento empresarial sostenible y rentable, por lo tanto, Transfesa Logistics, S. A. se compromete a aportar valor al entorno que le rodea, dando prioridad a aquellas iniciativas y colaboraciones solidarias que estén relacionadas con su actividad empresarial.

Para Transfesa Logistics, S. A. el año 2020, marcó un punto de inflexión en la Acción Social de la compañía. El 2 de abril de ese año, el comité de dirección aprobó los criterios de priorización de Acción Social de la empresa. En 2021, siguió trabajando de manera comprometida con diferentes iniciativas que requerían de ayuda ante las necesidades que iban surgiendo y en 2022 ha continuado la misma línea incorporando nuevas acciones de colaboración social puntual.

Los criterios de priorización de Acción Social del Grupo Transfesa Logistics para las colaboraciones de ayuda humanitaria en 2022 han sido los siguientes:

¿A quién vamos a apoyar preferiblemente?

- Entidades sin ánimo de lucro que luchen contra



las desigualdades y que contribuyan a los objetivos de desarrollo sostenible.

- No se realizarán colaboraciones con partidos políticos o grupos religiosos (salvo organizaciones caritativas/benéficas y con apoyo u origen religioso). El Grupo Transfesa Logistics respalda principalmente actividades en las áreas de educación y cultura, integración y trabajo social, protección del medio ambiente y ayuda humanitaria.

¿Qué tipo de apoyo prestará Grupo Transfesa Logistics?

- Apoyo logístico y de transporte u otras tareas conectadas a nuestra actividad y que se puedan realizar principalmente con recursos propios, aunque si se considera oportuno, se destinarán fondos específicos para ello.
- Acciones solidarias que, aunque no estén directamente relacionadas con nuestros servicios y nuestro modelo de negocio, coincidan con nuestros valores y/o repercutan de manera positiva en nuestra reputación.
- Recaudación de fondos para iniciativas que contribuyan a los objetivos de desarrollo sostenible, y en especial, a crisis sanitarias y/o humanitarias.
- Voluntariado corporativo para fomentar entre nuestros empleados los valores de la solidaridad, la sostenibilidad y el trabajo en equipo.

La Acción Social que se ha llevado a cabo por Transfesa Logistics, S. A. en 2022 se divide en varios ámbitos:

Donaciones:

En 2022 se han llevado a cabo diversas donaciones:

- **Donación de maquetas de vagones para el Albergue de San Juan:** en 2022 donamos 14

vagones de Transfesa a escala, propiedad de la compañía, para contribuir a la maqueta de trenes de 20 metros cuadrados de superficie del Albergue de San Juan de Dios de Madrid, un centro de acogida para personas sin hogar, en situación de exclusión social y de carácter gratuito. La maqueta se expuso desde el 5 de diciembre y hasta el final de la Navidad, con el objetivo de atraer a visitantes y recaudar fondos para el albergue. Los amantes de los trenes en miniatura pudieron disfrutar de esta exposición que reproducía composiciones ferroviarias en las instalaciones del centro, además de uno de los belenes más llamativos de la ciudad.

- **Recaudación de fondos para la Gran Recogida de Alimentos:** Transfesa Logistics, S. A. lanzó el desafío entre sus diferentes *stakeholders*, tanto internos como externos, de recaudar 1000 € para la Gran Recogida de Alimentos. Si lo conseguía, la compañía se comprometía a donar la misma cifra. La campaña se alargó hasta el 31 de diciembre y finalmente, en 2022 se logró recaudar 485 euros equivalentes a 457.55 kilos de comida. La empresa donará, por tanto, 485 euros al Banco de Alimentos en 2023.



Otras acciones:

- **Mural Fundación Götze:** contribuimos económicamente a darle una nueva vida al mural de entrada de la Fundación Götze. Con esta acción, **la entrada de la Fundación**, una organización no lucrativa que abarca un conjunto integral de servicios dirigidos a las personas con discapacidad intelectual y con la que colaboramos habitualmente, **ha conseguido un aire más actual** y acogedor. Además de colaborar económicamente, el equipo de Transfesa Logistics coordinó esta acción que firmaron los artistas urbanos Rotto, MKS, Tako y Miguel



- **Voluntariado corporativo:** en el año 2022, como parte de las propuestas de acción social de la compañía, impulsamos las **jornadas de voluntariado corporativo** por medio de las cuales las personas trabajadoras de la empresa podían colaborar de forma activa en una iniciativa de la Fundación Madrina. **Las tareas principales de los voluntarios y voluntarias consistían en organizar y hacer inventario de los alimentos** que recibe la Fundación en sus instalaciones de la plaza de San Amaro de Madrid, **ayudar a recoger y limpiar el centro y preparar y cooperar en la entrega de alimentos a las personas que lo necesitan empleando unas horas de su jornada laboral.** Durante los meses de noviembre y diciembre de 2022 participaron ocho empleados como voluntarios.



Traducciones solidarias:

En 2022 se ha continuado con la colaboración con Plan Internacional, a través de la cual empleados voluntarios de la compañía traducen cartas del inglés al español eliminando barreras lingüísticas entre los niños apadrinados y sus padrinos en España. En total **se han traducido 160 cartas a lo largo del año.**



Transportes solidarios para distintas asociaciones

En 2022 se ha llevado a cabo un total de 110 transportes que ha supuesto la entrega de más de 64.747 kilos de alimentos gracias a la subcontratación de un servicio de transporte dedicado en exclusiva a esa acción social. Las ONGs beneficiadas de este servicio y con las que Transfesa Logistics, S. A. ha colaborado han sido Fundación Madrina, Fundación Götze y el Banco de Alimentos de Madrid.

La subcontratación de este servicio de transporte consiste en **16 horas a la semana, para dar soporte a las necesidades, tanto de las fundaciones citadas, como de otras entidades que pudieran requerir de un servicio similar en cualquier momento del año.** Este contrato se ha realizado con un centro especial de empleo de tal manera que desde la compañía también contribuimos a la generación de empleo para personas con necesidades especiales.

Asimismo, gracias al acuerdo que mantenemos con la compañía del Grupo DB Arriva, nos ocupamos de poner en contacto a la misma con la Fundación Götze para que realizara un transporte de sus usuarios, desde las instalaciones de la Fundación al zoo de Madrid, mediante un autobús adaptado para transportar 2 sillas de ruedas y con capacidad de transportar en el maletero dos sillas más plegadas y un andador.

Puesta en marcha de trenes solidarios para ayudar a la población civil de Ucrania

En 2022 Transfesa Logistics pone en marcha un corredor humanitario desde España a Colonia donde se une al corredor solidario impulsado por el Grupo DB Cargo, principal accionista de la compañía, desde Alemania para ayudar a la población civil ucraniana tras la invasión de Rusia el 24 de febrero.



El ferrocarril era el único modo de transporte que podía acceder a muchas zonas del país durante los primeros meses del conflicto. Este fue el motivo principal del impulso de este corredor ferroviario. Además, la capacidad de los trenes permitía transportar el equivalente a 21 camiones, lo que simplificaba y aceleraba la llegada de la ayuda humanitaria al pueblo ucraniano.

Junto con el apoyo de otras empresas, como Renfe Mercancías, DB Schenker, MSC o Grupo Alonso, Transfesa Logistics coordinó el envío de hasta tres trenes desde España hasta Alemania.

El primer tren partió el día 28 de marzo y, en un solo viaje, transportó 21 contenedores con donaciones de distintas ONGs, ayuntamientos e instituciones, canalizadas a través de la Comunidad de Madrid, que cedió el espacio de almacenaje del Hospital Zendal, convirtiéndose en un centro de ayuda en coordinación con la Embajada de Ucrania.

La operativa se llevó a cabo de la siguiente manera: las donaciones se cargaron en contenedores que se trasladaban en camión desde el Hospital Zendal hasta la terminal ferroviaria en Madrid donde se subían al tren hasta Alemania, allí, el material fue trasbordado para unirse al corredor solidario de DB Cargo, que ya estaba en funcionamiento, llevando la ayuda humanitaria desde diferentes países europeos hasta varios puntos de Ucrania.

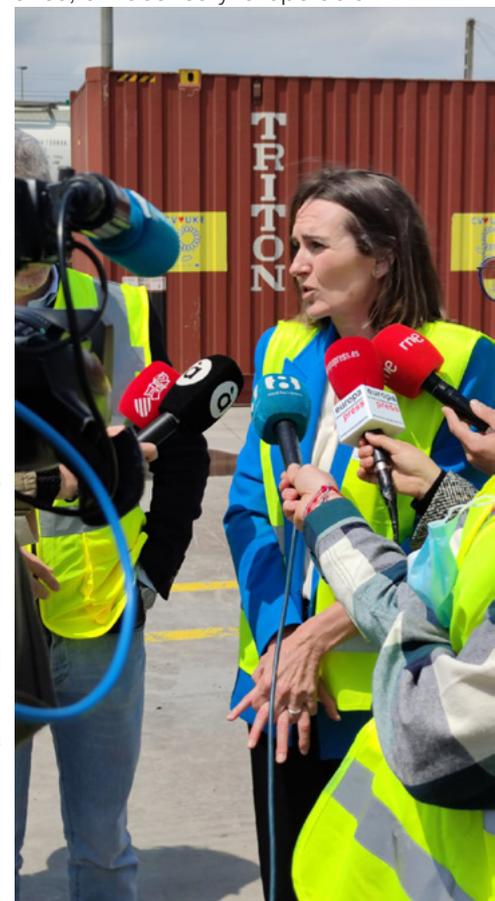
Idoia Galindo, actual CEO del Grupo Transfesa Logistics y responsable de liderar la puesta en marcha de esta iniciativa, destacó en el momento de partida del tren que “es un corredor ferroviario que llega hasta varias ciudades

de Ucrania y que hemos puesto a disposición de todas aquellas compañías, ONGs o instituciones que puedan necesitar transportar ayuda humanitaria. Creemos que es importante que sepan que existe este corredor y que pueden utilizarlo, ya que ahora mismo el tren es la única alternativa para hacer llegar alimentos, medicinas y otros productos de primera necesidad a muchas poblaciones de Ucrania. También invitamos a todas las empresas e instituciones, a colaborar con este corredor humanitario para poder mantenerlo el mayor tiempo posible en funcionamiento”.

El segundo tren con mercancías solidarias salió de la estación ferroviaria intermodal de Silla, en Valencia, el día 19 de abril, hacia la ciudad de Colonia, donde se unió al corredor alemán con destino a Ucrania. El tren se completó con mercancías procedentes de Madrid y Valencia y en un solo viaje transportó 21 contenedores con donaciones canalizadas a través de la Comunidad de Madrid y de la Generalitat Valenciana, que gestionó la mercancía en los centros logísticos habilitados en Valencia, Alicante y Castellón.

Precisamente en Valencia, operaban las tres compañías involucradas en la iniciativa, haciendo posible este proyecto que impulsó Transfesa Logistics, que junto con DB Cargo, organizó la operativa, poniendo la tracción en Francia, Alemania, Polonia y Ucrania, y aportando vagones, contenedores, camiones, almacenes y la operación de cambio de ejes de los vagones, tanto en la frontera hispano-francesa, como en la polaco-ucraniana. Por su parte, Renfe Mercancías, puso a disposición de este corredor solidario la tracción en España, vagones y contenedores.

También se contaba con la colaboración de Grupo Alonso, que, en total, aportó once camiones encargados de la recogida del material humanitario en Alicante, Castellón y Valencia para trasladarlo hasta la terminal intermodal de Silla. Allí, el ‘holding’ colaboraba en el dispositi-



vo de carga de los contenedores al tren humanitario que viajó con destino a Ucrania.



El tercer y último tren salió un mes más tarde, concretamente el 18 de mayo. En esta ocasión, transportaba 13 contenedores con alimentos no perecederos, material de higiene, sanitario y material de refugio –sacos de dormir, tiendas de campaña y colchonetas. Tres de ellos, procedentes de Madrid y canalizados por la CAM, los nueve restantes, procedentes en los centros logísticos habilitados en Valencia, Alicante y Castellón para donaciones y canalizados por la Generalitat Valenciana.

Con motivo de esta operativa solidaria, la Embajada de Ucrania remitió una nota de agradecimiento a la compañía a finales de 2022.

Almacenamiento

El Grupo Transfesa Logistics, S. A. y el Banco de Alimentos de Madrid comenzaron una colaboración en enero de 2020 a través de la cual la compañía cedía espacio de almacenaje en sus instalaciones de Alcalá de Henares. Desde el área de Acción Social de la compañía, se ha reforzado este acuerdo, por tercer año consecutivo, a través de una de sus empresas subsidiarias, MDL. A lo largo de 2022 se han almacenado unas **100 toneladas de comida del Banco de Alimentos mensualmente**, en el centro logístico de Alcalá de Henares de forma gratuita, llegando a un pico de almacenaje de 462,5 toneladas para el Banco en estas instalaciones en agosto de 2022.

Con este servicio de almacenaje, el Banco de Alimentos de Madrid cuenta con áreas adicionales donde depositar el stock de productos recibidos de distintas campañas.

Un año más, **el equipo de Transfesa Logistics, S. A. ha gestionado las labores de carga y descarga de camiones, los trámites de alta en el sistema de con-**

trol y el almacenaje, en las condiciones de conservación establecidas para este tipo de mercancía, siempre dándole el mismo servicio y prioridad que a cualquier otro cliente del centro logístico.

El Banco de Alimentos, posteriormente, se ha ocupado de organizar el reparto de las existencias, esencialmente leche, galletas, pasta y artículos envasados, entre más de 500 asociaciones de colectivos vulnerables de Madrid.

La acción se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial del que Transfesa Logistics, S. A. es empresa miembro fundadora. En este caso concreto la compañía **se encuentra alineada con el ODS 2-Hambre Cero**, que busca poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Fruto de esta colaboración, Transfesa Logistics ha recibido un **reconocimiento de la Fundación Banco de Alimentos de Madrid en 2022** en una entrega donde se otorgaron agradecimientos a una serie de empresas e instituciones que destacaron por su importante colaboración y solidaridad con la Fundación durante los años de máxima necesidad 2020 y 2021.



INICIATIVAS SOLIDARIAS COMPARTIDAS

Cada viernes, el departamento de Comunicación y Marketing envía un boletín digital informativo para empleados, llamado Transfesa News. El objetivo es lograr que conozcan las novedades de la compañía, presentar a compañeros de distintos departamentos y centros de trabajo, nuevas incorporaciones, compartir ofertas de empleo, eventos del sector, opciones de ocio en ciudades en las que la compañía tiene presencia etc. Esta newsletter semanal se utiliza también como plataforma

para **compartir iniciativas solidarias y para animar a los empleados a que colaboren con las mismas desde la sección, “Entretenimiento y solidaridad”**. Durante el año 2022 se han compartido hasta 17 propuestas o acciones solidarias:

1. Da una segunda vida a los objetos que no usas en Madrid

Compartimos información sobre ReMad (Reutiliza, Reduce, Recicla), una iniciativa del Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid para el intercambio de objetos entre ciudadanos de la ciudad de Madrid en los puntos limpios fijos de la ciudad.

2. “Ayuda a Ucrania”

Recopilamos varias iniciativas lanzadas por algunas de las ONGs con las que ya colaboramos e informamos al equipo de Transfesa Logistics por si querían aportar poner su granito de arena para ayudar a todos los afectados por la guerra de Ucrania.

Cáritas: esta asociación con la que hemos colaborado en momentos puntuales, contaba con 36 oficinas a lo largo de todo Ucrania en las que se atendía a los desplazados internos. Cáritas Ucrania puso en marcha un proyecto de emergencia **para satisfacer las necesidades básicas de las personas vulnerables en su desplazamiento.**

Plan internacional: esta organización apoyaba a asociaciones locales ofreciendo protección infantil y apoyo psicosocial **a las niñas y niños afectados por la guerra. Compartimos un enlace donde poder colaborar.**

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS Y SUS 54 BANCOS ASOCIADOS: se unieron para hacer un llamamiento con el fin de ayudar a los afectados de Ucrania, así como a los refugiados que llegaban a diferentes países. Explicamos cómo se podía apoyar esta iniciativa.

También publicamos acciones de índole privado y otras, puestas en marcha por diferentes ONGs que abrieron vías para cooperar con los civiles ucranianos afectados por este conflicto.

UNICEF habilitó un canal solidario desde el que se podía hacer donaciones.

SAVE THE CHILDREN también puso en marcha una página de internet para recaudar fondos.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA abrió una campaña de Captación de Fondos para ayudar a las personas afectadas por la crisis de Ucrania.

ACNUR trabaja con las autoridades, la ONU y otros socios en Ucrania y se preparó para proporcionar asistencia humanitaria cuando fuera necesario. Para ayudarles a garantizar la seguridad en el trabajo humanitario compartían un enlace que incluimos en nuestro boletín.

OTRAS ORGANIZACIONES HUMANITARIAS

United Help Ukraine recibía y distribuía donaciones, alimentos y suministros médicos a los ucranianos desplazados internamente, a cualquier persona afectada por el conflicto y a las familias de los soldados heridos o muertos.

Nova Ukraine proporcionaba a la población ucraniana desde alimentos para bebés y productos de higiene, hasta ropa y suministros para el hogar.

CARE International proporcionaba a los ucranianos necesitados alimentos, *kits* de higiene, servicios de apoyo psicosocial, acceso al agua y acceso a dinero en efectivo.

People in Need ayudaba personas sobre el terreno.

International Medical Corps estaba en la primera línea y preparada para ayudar a los ciudadanos con servicios sanitarios de emergencia, así como con apoyo psicosocial y de salud mental.

3. Un feliz viaje por la vida», la campaña del Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo 2022 la Asociación Mente Azul.

El 2 de abril fue el Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo y compartimos las diferentes acciones que proponía la Asociación Mente Azul para fomentar la concienciación sobre la existencia del autismo y de las aproximadamente 4 millones de personas con autismo que hay en el mundo.

4. 8º Carrera Solidaria del Patrón de la Policía de Fuenlabrada.

Compartimos esta carrera solidaria que recaudaba fondos para la Asociación Mente Azul, que apoya a familiares de niños con trastorno del espectro autista.

5. Fundación Theodora.

Compartimos su Catálogo de Navidad 2022 con muchas opciones con regalos y talleres solidarios para grandes y pequeños.

6. La Gran Recogida de alimentos 2022 de la Federación de Española de Bancos de Alimentos.

Informamos a todo el equipo de Transfesa Logistics sobre cómo podían ser voluntarios y voluntarias en La Gran Recogida de alimentos. Una campaña que se celebra a nivel nacional, apoyada por empresas colaboradoras de todos los sectores y llevada a cabo en supermercados e hipermercados.

ACCIONES DIARIAS PARA TRANSFORMAR EL MUNDO

Asimismo, en el boletín Transfesa News contamos con una sección llamada "Acciones diarias para transformar el mundo" donde damos difusión a pequeños gestos diarios que podemos realizar en nuestro día a día y que pueden contribuir a la consecución de los ODS marcados por la Agenda 2030. En todos los boletines semanales hemos incluido uno, lo que han supuesto 42 acciones compartidas.

NOTAS DE PRENSA

Acción social y publicaciones en canales de la compañía

Durante el año 2022, hemos promocionado el trabajo de algunas de las asociaciones sin ánimo de lucro mediante la publicación de nuestras colaboraciones o acciones puntuales con las mismas como la colaboración con la Fundación Götze para la mejora de su entrada o el reconocimiento por parte de la Fundación del Banco de Alimentos por la ayuda prestada durante este tiempo. Además, hemos comunicado otras acciones solidarias que hemos lanzado desde Transfesa Logistics o en las que hemos participado como nuestra unión al corredor solidario de ayuda a Ucrania organizado por el Grupo DB. En total hemos publicado **5 notas de prensa de temática de acción social**.

También, hemos publicado todos estos contenidos en nuestra página web, redes sociales y canales internos y hemos compartido **hasta tres publicaciones sobre La Gran Recogida de Alimentos impulsada desde**



La Gran Recogida de alimentos 2022

COMER NO PUEDE SER UN LUJO

¡Tenemos un reto!
Si conseguimos recaudar 1.000 €, donaremos la misma cantidad

TRANSFESA Logistics

FESBAL
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS

FESBAL (Federación Española de Bancos de Alimentos) y el reto que lanzamos en conjunto, en nuestro perfil de LinkedIn.

REGALOS SOLIDARIOS:

Desde Transfesa Logistics trabajamos para que todas nuestras acciones impacten, en la medida de lo posible, de una manera positiva en la sociedad. Una de las áreas en las que empezamos a actuar en 2021 y seguimos en 2022 es la compra de premios solidarios para los concursos internos que se llevan a cabo con el objetivo de motivar al equipo, donde nos esforzamos por integrar objetivos económicos, sociales y ambientales.

Regalos en concursos internos:

Como ya hicimos en 2021, en 2022 volvemos a aprovechar nuestros concursos para dar difusión a entidades sin ánimo de lucro que disponen de tienda y además se fomenta el comercio justo, en apoyo del ODS 12 de Producción y Consumo Responsables.

Bajo la nieve. Con motivo del Día Mundial de la Nieve, pedíamos a los empleados y empleadas que nos mandaran imágenes tomadas por ellos con temática invierno y premiamos una de ellas con un foulard circular y unos calcetines de algodón ecológico de la tienda de comercio justo de la asociación Setem.

¡Qué viva el amor! En febrero lanzamos este concurso en el que retábamos al equipo de Transfesa Logistics a contarnos su historia de amor. El ganador se llevaba un Lote Eco-Gourmet solidario de la asociación Amica.



¡NUEVO CONCURSO de marzo! Poesía primaveral

Mándonos un poema sobre esta estación del año escrito por ti o por tus hijos, sobrinos o nietos.

Hasta el 31 de marzo.

Poesía primaveral. Con la llegada de marzo y la celebración del día Internacional de la Poesía, conmemoramos ambos hitos lanzando este concurso en el que pedíamos que nos mandaran poemas dedicados a esta estación. El premio consistía en un bolígrafo solidario de bambú, la edición impresa del libro solidario "De Niñas a Leyendas", un ejemplar de "Filipinas: Tres Historias de Despertar" y un diario encuadernado a mano y decorado con tejido estampado de Taller de Solidaridad.

¿Cómo eras de peque? El 15 de abril se celebró el Día del Niño y retomamos uno de los concursos que más éxito tuvo en 2020 y 2021 donde pedíamos que nos mandaran la mejor foto, la más graciosa o la que los llevara a un momento feliz de su infancia. Premiamos a tres con un kit de cultivo biodegradable compuesto por maceta, tierra y bombeta de semillas y un cargador portátil de la tienda solidaria de la Federación Española de Padres de Niños con Cáncer.

¡Él o la número 1! Nos unimos a la celebración del Día Mundial de las Madres y los Padres. Para participar había que compartir la foto más especial que tuvieran los compañeros que quisieran participar con su madre o padre y explicarnos por qué era él o la número 1. En este caso, el premio era un Set Aceites Premium Golden y un Set Sales Hexcam de la Fundación JUAN XXIII.



Día del jersey navideño. Este año repetimos el concurso de jerséis navideños que empezamos a celebrar en

2021. El 17 de diciembre, invitamos a nuestros empleados, mediante el envío de un comunicado, a acudir a sus puestos de trabajo con un jersey navideño. Podía ser comprado, hecho a mano o customizado y para los mejores hubo multitud de premios.

Hubo distintas categorías de premios y los ganadores se llevaron la cesta de Navidad de OXFAM Intermon "Tierra Madre Supreme", que incluía una variedad de productos de comercio justo: alimentos de calidad y en gran parte ecológicos, que apoyan el desarrollo comunitario y directos de origen. Otro de los premios fue una cesta de Navidad de OXFAM Intermon "Tierra Madre Gourmet Lover", que incluía una variedad de productos de comercio justo: alimentos de calidad y en gran parte ecológicos, que apoyan el desarrollo comunitario y directos de origen.

Concurso de mesas decoradas. Como novedad, en el



mes de diciembre, lanzamos un concurso de mesas decoradas. El empleado o departamento cuya mesa obtuviera una mayor puntuación por parte de sus compañeros, se llevaba una cesta de alimentación de Navidad Mini Tierra Madre también de Intermon Oxfam.

Concurso de villancicos. Estas navidades también decidimos lanzar un concurso, durante la Copa de Navidad de las oficinas principales de Transfesa Logistics, de villancicos. El "coro" ganador se llevó una cesta de alimentación de Navidad Mini Tierra Madre también de Intermon Oxfam.

EVENTOS

Este año volvimos a celebrar la Copa de Navidad de la empresa tras varios años sin hacerlo debido a las restricciones sanitarias por la pandemia ocasionada por la COVID-19. Parte de la contratación del evento celebrado en las oficinas centrales de la compañía, concretamente el catering y la animación, se gestionó a través del centro especial de empleo ZAUMA. Con acciones de este tipo, la compañía se encuentra alineada con el ODS 10-reducción de las desigualdades, que busca que nadie se quede atrás, especialmente las personas con mayor vulnerabili-

dad y con el ODS 9-trabajo decente y crecimiento económico, que pretende lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenido que impulse el progreso, cree empleos decentes para todos y mejore los estándares de vida.

Por otro lado, Transfesa Logistics, S. A. participa con diferentes asociaciones ligadas a la logística y el transporte de mercancías (8), a actividades relacionadas con la formación (1), cámaras de comercio y asociaciones empresariales (3), asociaciones relacionadas con la gerencia de riesgos (1) y con la sostenibilidad (2). Las aportaciones realizadas en 2022 a estas entidades ascendieron a 36.803,88 €.

Durante el ejercicio 2022, no se han realizado donaciones ni aportaciones a partidos y / o representantes políticos. La política interna de donaciones de Transfesa Logistics, S. A. prohíbe las donaciones a partidos políticos.



5.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Transfesa Logistics, S. A. exige a sus proveedores el cumplimiento de las **Políticas de Compliance** de la compañía y hace que todos sus empleados y / o colaboradores que vayan a tener relación con la compañía las conozcan y las cumplan.

Para Transfesa Logistics, S. A. estas políticas deben ser respetadas y cumplidas por sus proveedores, al considerarlas su marco de actuación para garantizar el cumplimiento de la legislación y mantener su reputación y la de sus relaciones comerciales.

Así, los nuevos proveedores de la compañía deben firmar el **Acuerdo de Confidencialidad, el Código de Conducta para Socios Comerciales y la Política de Prevención Penal**.

El **Código de Conducta para Socios Comerciales** estipula que “el proveedor **debe cumplir la legislación vigente** de los países en los que opera, evitando cualquier conducta que pueda ir contra esta”, debe respetar **“la Carta internacional de los derechos humanos”**, “no realizará ni ofrecerá, de forma directa o indirecta, pago de ningún tipo (metálico o en especie) con el fin de obtener o mantener **ilícitamente, negocios o ventajas comerciales**” y debe cumplir “toda la normativa medioambiental, ya sea nacional, autonómica o local” y “la totalidad de las **normativas de seguridad y salud**”.

Transfesa Logistics, S. A. exige a sus proveedores la firma de un Acuerdo de Confidencialidad, el Código de Conducta para Socios Comerciales y la Política de Prevención Penal.

No se realizan auditorías a los proveedores.

Además, Transfesa Logistics, S. A. cuenta con un **Procedimiento de Coordinación Empresarial para la Prevención de Riesgos Laborales**, de cara a dar

cumplimiento a la obligación de coordinar actividades entre dos o más empresas que operan en un mismo centro de trabajo. Para llevar a cabo este Procedimiento de manera fiable y exhaustiva, la compañía tiene implantada una plataforma informática de gestión documental, en la que, a través de un sistema de comunicaciones, avisos, caducidades, etc. el proveedor / cliente / contratista, carga la documentación administrativa, preventiva e individual de trabajadores, necesaria para garantizar la seguridad del personal expuesto a posibles riesgos concurrentes en nuestras instalaciones.

Así, el responsable del centro / servicio o área de PRL entrega al proveedor / cliente / contratista la **Carta de Coordinación Empresarial**, junto con la documentación preventiva necesaria para el inicio de los trabajos.

En caso de visitas a los centros de producción, se lleva a cabo un control de accesos de todas las visitas, así como la entrega de las Normas de Seguridad para peatones de cada centro. En caso de transportistas, también se hará entrega de las **Normas de Seguridad** de Transportistas de cada centro.

El responsable del centro / servicio o área de PRL verifica que el proveedor / cliente / contratista ha entregado la documentación e información exigida y aprueba el acceso a las instalaciones. En caso de no disponer de toda la documentación, se requerirá de nuevo, prohibiéndose el inicio de los trabajos.

“Transfesa Logistics, S. A. cuenta con un Procedimiento de Coordinación Empresarial para la Prevención de Riesgos Laborales que lleva a cabo a través de una plataforma informática de gestión documental.”

5.3 EXCELENCIA EN EL SERVICIO

5.3.1 NUESTRAS SOLUCIONES



5.3.1.1 TRANSPORTE

Intermodal puerta a puerta

Transfesa Logistics, S. A. proporciona servicios de transporte 'puerta a puerta' por **carretera, tren o tren y carretera combinados** desde cualquier punto y hasta prácticamente **cualquier destino de Europa.**

Transporte por ferrocarril

Transfesa Logistics, S. A. posee el **mayor parque de vagones de ejes intercambiables de Europa**, lo que le permite circular por los **distintos anchos de vías** entre la Península Ibérica y el resto de Europa.

La Compañía tiene un **parque de 2.622 vagones propios** (el 89 % de la flota es apta para tráfico internacional) y ha implementado una serie de **corredores ferroviarios multimodales** por toda Europa habiendo realizado en 2022 un total de 83.415 expediciones por ferrocarril. Transfesa Logistics, S. A. trabaja para diferentes clientes de los sectores automovilísticos, agroalimentario, petroquímico, de gran consumo, entre otros.

La flota de vagones de Transfesa Logistics, S. A. incluye vagones porta - coches, plataformas para contenedores y cajas móviles, vagones para gases licuados, vagones para graneles y vagones cerrados para carga general.

Gestiona las dos únicas instalaciones de **cambio de ejes** para vagones de mercancías existentes en la Península Ibérica, situadas en la frontera franco – española, en régimen de concesión por parte de la SNCF y ofreciendo un servicio abierto y no discriminatorio a todos los usuarios interesados.

Transfesa Logistics, S. A. cuenta con un parque de 2.622 vagones propios, el 89 % de los cuales son aptos para tráfico internacional.

Transporte por carretera

Transfesa Logistics, S. A. es especialista en el transporte por carretera de carga general y de piezas y **componentes de automóvil.** La compañía garantiza a sus clientes un suministro integral en el sector del automóvil, independientemente de las fluctuaciones en el volumen de piezas. En 2022 se han realizado 1.793 expediciones por carretera.

5.3.1.2 LOGÍSTICA

Almacenaje y distribución

Transfesa Logistics, S. A. dispone de **40.000 m² de almacenes** y trabaja para las principales industrias como el **gran consumo, la gama blanca, la industria química y la automoción.**

A través de la plataforma digital para clientes Anubis, se gestiona todo el proceso logístico *order to cash* para los clientes de Transfesa Logistics, S. A. obteniendo total trazabilidad y visibilidad *online* de sus operaciones logísticas.



5.3.1.3 SERVICIOS FERROVIARIOS

Alquiler de material ferroviario

Transfesa Logistics, S. A. ofrece en régimen de alquiler su amplia flota de vagones, cajas móviles y ejes.

5.3.1.4 INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Transfesa Logistics, S. A. ha incorporado a sus servicios las ventajas de las nuevas tecnologías en sectores como el de la automoción, transportes especiales e intermodal (transporte, almacenaje, distribución de coches, reparación y entrega de contenedores). Además, hace más eficientes las gestiones con procesos de trabajo automatizados e interconectados que permiten reducir tiempos



y costes, ofreciendo un servicio mejor y de mayor calidad al cliente final.

Los desarrollos de Transfesa Logistics, S. A. pueden controlar digitalmente todos los pasos de la cadena de suministro mediante soluciones integradas y personalizadas basadas en soluciones en movilidad que incorporan tecnologías IoT, inteligencia artificial y capacidades analíticas. Estas soluciones permiten al cliente tener una trazabilidad completa de todo el ciclo logístico.

5.3.2 ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

Transfesa Logistics, S. A. dispone de una **Política Integrada de Sistemas de Gestión** en la que incluye la calidad y consistente en desarrollar prestaciones que cumplan no solo con los requisitos legales y con las expectativas de los clientes, sino que vayan más allá de las necesidades de estos, por medio de los siguientes factores claves de competitividad:

- **Respuesta a tiempo** a las necesidades del cliente.
- **Mínimo coste** para el cliente.
- **Máxima calidad** en la satisfacción de las expectativas del cliente.
- **Mejora continua** en todos sus procesos y actividades.

Dicha Política busca hacer de la calidad del servicio, no solo el eje de funcionamiento de la compañía, sino con-

vertirla además en el **factor diferenciador** respecto a sus competidores.

Se fundamenta en:

- La **mejora continua** de los procesos, actividades y sistema integral de gestión para lograr la plena satisfacción de los clientes. Para ello se establecen objetivos y acciones de mejora que mejoren los servicios e instalaciones.
- El **cumplimiento legal**, se identifica y da cumplimiento a los requisitos legales aplicables a los servicios e instalaciones, así como a otros requisitos suscritos voluntariamente de la empresa.
- **Integración** de la calidad y el resto de las normas (medio ambiente y salud en el trabajo) en todos los procesos la organización.
- La **formación y sensibilización constante del personal** en disciplinas de calidad.

En el supuesto de que se recibiera alguna queja de clientes, esta sería analizada y resuelta conjuntamente por el departamento de Calidad y la línea de negocio correspondiente. En el año 2022 no se ha producido ninguna reclamación más allá de las que gestiona el departamento de Gerencia de Riesgos. La organización no ha recibido ninguna reclamación o queja fuera del ámbito de aquellas incidencias que se tramitan por el departamento de Gerencia de Riesgos, y que se refieren a daños de mercancías durante el trayecto del transporte, carga, descarga o almacenamiento. Para la gestión de las incidencias el equipo de Gerencia de



Riesgos dispone de un procedimiento de tramitación de siniestros, donde se estudia cada una de las incidencias de la compañía. Además, la compañía, que está inmersa en un proyecto global de digitalización, gestiona todas las incidencias mediante Anubis Incidencias, la herramienta corporativa de la compañía. Las incidencias más recurrentes son las relacionadas con el transporte. El equipo gestiona el riesgo transferido y el riesgo retenido.

En base a esta Política, Bureau Veritas ha otorgado **Transfesa Logistics, S. A.** el **certificado de calidad ISO 9001:2015.**

6. ACERCA DE ESTE INFORME



6.1 ALCANCE Y METODOLOGÍA

El presente Informe No Financiero y de Sostenibilidad 2022 de Transfesa Logistics, S. A. refleja su desempeño en los ámbitos económico, social, laboral y ambiental. Los datos que aparecen corresponden a la actividad de Transfesa Logistics, S. A. en España, si bien se introduce alguna información de contexto del Grupo Transfesa Logistics en el capítulo 2. Descubre Transfesa Logistics, S. A.

Dicho documento contempla el ejercicio 2022, no obstante, se muestran también los datos de ejercicios anteriores para que se pueda observar la evolución de los indicadores a medio plazo.

Para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta algunos de los parámetros internacionales de referencia en este ámbito, como los estándares de la guía para la realización de memorias de sostenibilidad del **Global Reporting Initiative (GRI)**, los 10 principios del **Pacto Mundial**, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la ONU e **indicadores propios**, siguiendo además las recomendaciones que se hacen

desde el Pacto Mundial, se han definido los **tres ODS** prioritarios para la compañía.

A través del presente informe, Transfesa Logistics, S. A. también da respuesta a los requerimientos de la **Ley de Información no financiera** (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).

Por otra parte, este informe ha sido verificado por AENOR.

Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización por email (rsc@transfesa.com) o por teléfono (**91 387 99 00**).

REQUERIMIENTO DE LA LEY NO FINANCIERA	PÁG. BOE	PÁGS. DEL PRESENTE INFORME EN LAS QUE APARECE LA INFORMACIÓN AL RESPECTO
a) Modelo de negocio	Sec. I pág. 129837	2.1 Perfil corporativo 2.3 Pilares básicos de la estrategia compartidos por el Grupo Transfesa Logistics 2.4 Buen Gobierno
b) Políticas	Sec. I pág. 129837	2.4 Buen Gobierno 2.6 Responsabilidad Social 3.1.1 Sistema de gestión ambiental 3.1.2 Sistema de gestión de la energía 4.1 Política de Recursos Humanos 5.2 Subcontratación y proveedores 5.3.2 Altos estándares de calidad
c) Resultados de esas políticas	Sec. I pág. 129837	Los resultados se explican a lo largo de todo el informe.
d) Gestión de riesgos	Sec. I pág. 129837	2.4 Buen gobierno
e) Marco nacional o internacional empleado: GRI, directrices CE...	Sec. I pág. 129837/38	6.1 Alcance y metodología 6.2 En profundidad sobre el informe
Evaluación o certificación ambiental	Sec. I pág. 129838	3.1.1 Sistema de gestión ambiental
Contaminación	Sec. I pág. 129838	3.2 Contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Sec. I pág. 129838	3.3 Economía circular y prevención y gestión de los residuos
Uso sostenible de los recursos	Sec. I pág. 129838	3.4 Uso sostenible de los recursos
Cambio climático	Sec. I pág. 129838	3.5 Cambio climático
Protección de la biodiversidad	Sec. I pág. 129838	3.6 Protección de la biodiversidad
Empleo: datos plantilla	Sec. I pág. 129838	4.2 Nuestro equipo
Organización del tiempo de trabajo	Sec. I pág. 129838	4.3 Seguridad y salud laboral 4.5 Conciliación y beneficios sociales
Salud y seguridad	Sec. I pág. 129839	4.3 Seguridad y salud laboral
Diálogo social	Sec. I pág. 129839	4.2 Nuestro equipo
Formación	Sec. I pág. 129839	4.4 Formación y desarrollo
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sec. I pág. 129839	4.6 Igualdad y diversidad
Igualdad	Sec. I pág. 129839	4.6 Igualdad y diversidad
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos	Sec. I pág. 129839	2.4 Buen gobierno 2.6 Responsabilidad Social 2.7 Objetivos de Desarrollo Sostenible 4.1 Política de Recursos Humanos 5.2 Subcontratación y proveedores

REQUERIMIENTO DE LA LEY NO FINANCIERO	PÁG. BOE	PÁGS. DEL PRESENTE INFORME EN LAS QUE APARECE LA INFORMACIÓN AL RESPECTO
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Sec. I pág. 129839	2.4 Buen gobierno
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Sec. I pág. 129839	2.7 Objetivos de Desarrollo Sostenible 4.2 Nuestro equipo 5.1 Compromiso con la sociedad
Subcontratación y proveedores	Sec. I pág. 129839	5.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores	Sec. I pág. 129839	5.3.2 Altos estándares de calidad Transfesa Logistics, S. A. desarrolla su actividad en un entorno de B2B, por lo que no son de aplicación aspectos relacionados con consumidores finales.
Información fiscal	Sec. I pág. 129839	2.1 Perfil corporativo 5.1 Compromiso con la Sociedad

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LA ONU A LOS QUE TRANSFESA LOGISTICS, S. A. DA RESPUESTA	EPÍGRAFES DEL PRESENTE INFORME EN LAS QUE APARECE INFORMACIÓN AL RESPECTO
ODS 1 (FIN DE LA POBREZA)	5.1 Compromiso con la sociedad
ODS 2 (HAMBRE ZERO)	5.1 Compromiso con la sociedad
ODS 3 (SALUD Y BIENESTAR)	4.3 Seguridad y Salud Laboral 5.1 Compromiso con la sociedad
ODS 4 (EDUCACIÓN DE CALIDAD)	4.4 Formación y desarrollo
ODS 5 (IGUALDAD DE GÉNERO)	4.6 Igualdad y diversidad
ODS 6 (AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO)	3.4 Uso sostenible de los recursos
ODS 7 (ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE)	3.4 Uso sostenible de los recursos
ODS 8 (TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO)	4.2 Nuestro equipo
OD9 (INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA)	2.1 Perfil corporativo 5.3 Excelencia en el servicio
ODS 10 (REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES)	5.1 Compromiso con la sociedad
ODS 11 (CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES)	2. Descubre Transfesa Logistics, S. A. 3. Respeto por el medio ambiente 5. Sociedad
ODS 12 (PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES)	3. Respeto por el medio ambiente 4. Compromiso con las personas 5.2 Subcontratación y proveedores
ODS 13 (ACCIÓN POR EL CLIMA)	3.2 Contaminación 3.5 Cambio climático
ODS 17 (ALIANZAS)	5.1 Compromiso con la sociedad

6.2 EN PROFUNDIDAD SOBRE EL INFORME



Este informe detecta los aspectos de Responsabilidad Social y Sostenibilidad considerados **más relevantes** para la organización. De esta forma, las memorias de sostenibilidad pueden centrarse en los aspectos considerados prioritarios, tal y como apuntan los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), la guía más extendida a nivel mundial en la elaboración de memorias de sostenibilidad.

“Los temas relevantes, que normalmente deben incluirse en el informe, son aquellos que razonablemente pueden considerarse **importantes** a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones o de influir en las decisiones de los grupos de interés”, señala el estándar GRI 101 del GRI.

“En la elaboración de informes de sostenibilidad, la materialidad es el principio que determina qué **temas relevantes** son suficientemente importantes como para que sea esencial presentar información al respecto. Se puede contemplar una combinación de factores internos y externos para evaluar si un tema es material”, añade el estándar GRI 101, del Global Reporting Initiative.

“Por lo general, los **impactos significativos** son aquellos que son objeto **de preocupación** de las comunidades de expertos o que se han identificado mediante herramientas

reconocidas, como metodologías de evaluación del impacto o evaluaciones del ciclo de vida. La aplicación de este principio garantiza que el informe de prioridad a los temas materiales”, continúa GRI.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA PLANTILLA

Desde el año 2012, y con una periodicidad bienal, la satisfacción de la plantilla se mide mediante la realización de encuestas diseñadas y monitorizadas por la matriz DB Cargo, A.G. Estas encuestas de satisfacción son unas excelentes herramientas que ayudan a la compañía a conocer, además del nivel de compromiso de la plantilla, la percepción que existe de diversos bloques temáticos, con el objetivo de avanzar en su desarrollo y poder poner el foco en aquellos aspectos en los que haya margen de mejora.

En la encuesta de 2018, el índice de compromiso de la plantilla del Grupo Transfesa Logistics fue del 3.9 sobre una puntuación máxima de 5. Este resultado posicionó al Grupo Transfesa Logistics por encima de DB Cargo (3.5) y del Grupo DB (3.6).

A finales del año 2020, se realizó una nueva encuesta en la que el porcentaje de participación fue del 56 % y el índice de compromiso de 4.0, incrementándose 0.1 puntos frente al 3.9 de la edición anterior, y posicionándose 0.1 puntos por encima de los resultados globales de la sociedad DB Cargo, A.G. El área temática mejor puntuada en la edición 2020 fue la de “orientación al cliente y calidad”, lo que puso de manifiesto el buen funcionamiento de los canales de comunicación de los objetivos estratégicos de la empresa y las contribuciones individuales de la plantilla.

Durante el primer trimestre del 2021 se llevaron a cabo 50 sesiones informativas dirigidas a un total de 598 personas sobre los resultados de la encuesta en sus centros de trabajo. Los resultados generales se incluyeron y compartieron en una de las reuniones estratégicas organizadas para *manager* de la compañía, y en el boletín informativo que se distribuye semanalmente a la plantilla.

Durante el primer semestre de 2022, y previamente al lanzamiento de la encuesta, el área de Desarrollo de Recursos Humanos visitó 17 centros de trabajo y realizó 18 reuniones informativas de manera telemática con el objetivo de explicar el proceso previo al lanzamiento de la encuesta (plazo, criterios de participación y objetivos, y desarrollo de la encuesta).

Durante estas 35 reuniones de trabajo, se revisaron las 135 medidas de mejora resultantes de la Encuesta 2020, de las cuales 86 se habían puesto en marcha al 100 %.

En el mes de septiembre de 2022 se lanzó la nueva encuesta a la cual fueron invitadas 747 personas.

Para incrementar la participación en la encuesta se pusieron en marcha una serie de iniciativas durante las semanas previas a su lanzamiento, así como durante el periodo en el que la posibilidad de participación se encontraba abierta.



Para ello se trabajó conjuntamente con el departamento de Comunicación en la creación de carteles informativos que se colocaron en los espacios comunes de la oficina central de Transfesa Logistics, S. A. y en los centros de trabajo nacionales e internacionales. Además, se realizaron actualizaciones semanales en el boletín para fomentar la participación e informar acerca del plazo de vigencia de la encuesta.



Adicionalmente a lo anterior, y con el objetivo de fomentar la participación en la encuesta, se pusieron en marcha otras iniciativas junto con el equipo de Tecnología tales como:

- Diseño de salvapantallas virtuales para los ordenadores de la plantilla y para los monitores de las salas de reuniones.
- Diseño de fondos virtuales para utilizar durante las reuniones.

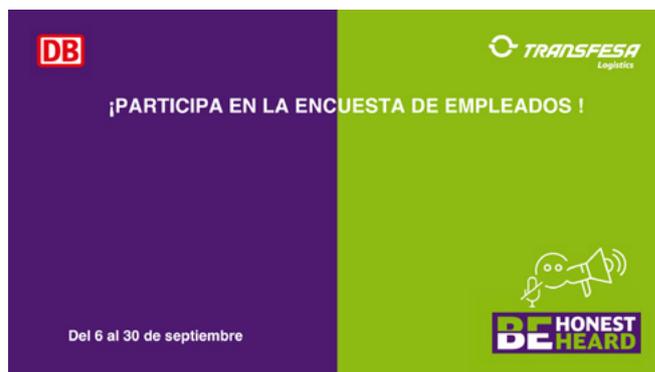
Asimismo se ha llevado a cabo un seguimiento, mediante llamadas y correos electrónicos a los responsables de los centros de trabajo, para informar sobre el proceso de participación en la encuesta.

Como resultado de todo lo anterior, en la Encuesta 2022, el índice de participación fue de un 53 % (que representa una participación de 397 personas), y el índice de satisfacción del Grupo Transfesa Logistics fue del 3.9 sobre un máximo de 5. Transfesa Logistics, S. A. obtuvo un resultado igual al de DB Cargo (3.9) y superior al del Grupo DB (3.8).

Es importante recalcar que, tras la campaña de participación y las iniciativas realizadas, se obtuvo una participación online del 85 %, lo que pone de manifiesto los esfuerzos que se están realizando en cuanto a la digitalización de la comunicación con la plantilla desde el departamento de Recursos Humanos.

En relación con los resultados, el área temática mejor puntuada en la edición 2022 ha sido nuevamente la de "enfoque al cliente y calidad", con un índice de satisfacción de 4 sobre una puntuación máxima de 5, dato que corrobora que la búsqueda de la excelencia en la calidad del servicio al cliente es una seña de identidad de Transfesa Logistics, S. A.

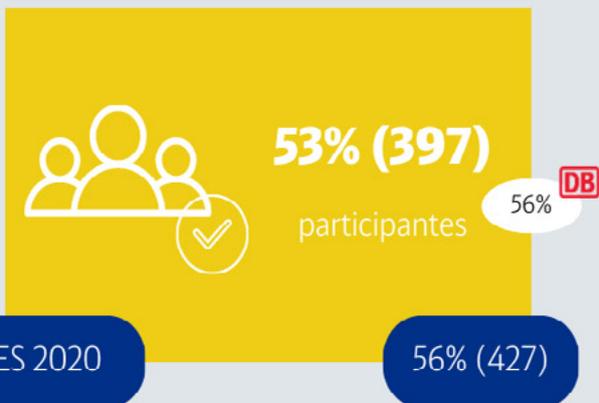
Durante el año 2023, y una vez analizados los resultados de la Encuesta 2022, se pondrá en marcha el proceso de comunicación capilar de los mismos.



De este proceso, al igual que en ediciones anteriores, se extraen numerosas iniciativas de mejora trabajadas

conjuntamente con la plantilla, y que reflejan la importancia que este tipo de herramientas tienen para la compañía.

ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN



ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS





MEMORIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD 2022



📍 C/Musgo, 1. (Urb. La Florida) • 28023 • Madrid • España

☎ +34 913 879 900 ✉ info@transfesa.com

🌐 www.transfesa.com

Una empresa parte de 