ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2023

Grupo Corporativo Caliche

Informe consolidado en materia de sostenibilidad

Contenido

Contenido **2**
Introducción **1**
Carta del presidente **2**
1. Modelo de negocio **4**
1.1. Información del modelo de negocio 5
1.2. Organización y entorno 14
1.3. Descripción del entorno de la organización 19
1.4. Análisis de Materialidad 24
1.5. Objetivos y estrategias 35
1.6. Plan de asignación de recursos 38
2. Riesgos **39**
2.1. Detección de riesgos 40
2.2. Evaluación de los riesgos 48
2.3. Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos 51
2.4. Oportunidades 63
3. Cuestiones medioambientales **66**
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal **85**
4.1. Organización del trabajo 129
4.2. Salud y seguridad 135
4.3. Relaciones Sociales 137
4.4. Formación 140
4.5. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad 143
4.6. Igualdad 144
5. Información sobre el respeto a los derechos humanos **147**
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno **178**

7. Información sobre la sociedad 180
7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 181
7.2. Subcontratación y proveedores 184
7.3. Consumidores y clientes 185
7.4. Información fiscal 186
8. ODS y Pacto Mundial 187
8.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible 187
8.2. Principios del Pacto Mundial 199
9. GRI 203
10. Indicadores 209
11. Informe de elaboración 213
12. Informe de verificación independiente del EINF 215

English summary 220
Introduction 222
Letter of the president 2233
Elaboration Report 2255

Introducción

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	16
3-3	Gestión de los temas materiales	16

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) de Grupo Corporativo Caliche incluye "la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones ambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal", tal y como recoge textualmente la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018).

Este EINF ha sido elaborado teniendo como base lo regulado en dicha Ley 11/2018, que tiene como antecedente el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre (BOE núm. 287, de 25 de noviembre).

Asimismo, también se han tenido en consideración los criterios contenidos de la guía internacional de reporting del Global Reporting Initiative (GRI), abarcando los apartados de modelo de negocio, medio ambiente, derechos humanos y sociales. A su vez, se ha informado sobre la aplicación y seguimiento de los principios del Pacto Mundial y los aspectos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Si se desea realizar un contacto con motivo del presente Estado de Información No Financiera, se facilita a continuación el siguiente mail: info@caliche.es

Carta del presidente

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	12 y 16
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	16

Desde Grupo Corporativo Caliche, seguimos avanzando en nuestro compromiso con la transparencia y la comunicación corporativa al publicar nuestro tercer Estado de Información no Financiera (EINF) o Informe en materia de sostenibilidad. Este informe ha sido preparado con la voluntad de demostrar, una vez más, nuestro firme compromiso con la sostenibilidad en todos los ámbitos, más allá de lo estrictamente reglamentario. Aunque la preparación de este informe se ha basado en los requisitos básicos de la Ley 11/2018, como ya se ha indicado hemos dado un paso más exigente en materia de transparencia y sostenibilidad.

Por tanto, además, nuestro compromiso con ser parte activa del cambio de tendencia que se viene fraguando en favor de la sostenibilidad, hemos promovido la publicación de esta información corporativa en el sector y deseamos que esta tendencia se consolide año tras año ya que consideramos que es una herramienta necesaria e imprescindible para lograr el modelo de economía y sociedad sostenible al que aspiramos como colectivo.

En este informe, se podrá apreciar el impacto ambiental de la actividad del grupo y el impacto de nuestra actividad en la sociedad, así como la gestión interna del Grupo y las acciones específicas emprendidas para mejorar la calidad del trabajo y satisfacción de nuestros empleados.

En Europa, se ha impulsado de forma muy nítida el modelo de economía sostenible a través del Pacto Verde (Green Deal), aprobado en diciembre de 2019. Uno de sus objetivos era la reforma de la Directiva Europea de Información No Financiera, que exige a ciertas empresas informar sobre su organización, estructura, mercados, objetivos, estrategias y evolución. Esta Directiva, que se traspuso a nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley 11/2018, ha sido

reformada y publicada en diciembre de 2023. Desde nuestro grupo, hemos analizado los nuevos requerimientos para incluirlos en nuestra cultura de reporting y sostenibilidad.

Recientemente se aprobó la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad, que introduce nuevas obligaciones para las empresas en cuanto a la identificación, prevención y mitigación de impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente en sus cadenas de suministro. Esta Directiva es un paso significativo hacia una mayor transparencia y responsabilidad corporativa y desde el Grupo Corporativo Caliche incluiremos sus preceptos en nuestros valores empresariales, para así asegurarnos de no conformarnos con el imperativo legal, sino ir más allá.

La creciente movilización en Europa refleja el impulso que los organismos reguladores están dando a la información sobre la sostenibilidad de las entidades. Este cambio de tendencia tiene como objetivo hacer entender a empresas y organizaciones que son una parte vital en las estrategias del negocio sostenible. En el presente informe sobre sostenibilidad, se recoge el impacto de la actividad del Grupo Corporativo Caliche en la sociedad y nuestra gestión interna en consonancia con las acciones específicas emprendidas para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción de nuestros empleados. Además, se destacan las acciones emprendidas para velar por su motivación, derechos y seguridad en el desempeño de sus actividades laborales.

En el Grupo Corporativo Caliche no solo apostamos por la transparencia y la importancia de la información no financiera y/o de sostenibilidad, sino que también deseamos promoverla y mejorarla año tras año. Entendemos que esta es una herramienta necesaria e imprescindible para lograr el modelo de economía y sociedad sostenible que aspiramos, siendo esta la cultura que, a través del cumplimiento de la normativa nacional vigente, los estándares GRI, los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), nos incentiva para convertirnos en un grupo líder a nivel internacional en las materias que hoy se ponen a disposición a través del presente EINF.

David Martínez Miralles
Presidente de Grupo Corporativo Caliche

1. Modelo de negocio

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-1	Detalles de la organización	17
2-2	Entidades incluidas en el alcance del Informe de Sostenibilidad	16
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	17
2-9	Estructura de gobernanza y composición	16
2-9		16
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	16
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	16
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	16
2-13	Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental	16
2-15	Conflictos de interés	16
2-28	Afiliación a asociaciones	16, 17
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	16
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	16
3-2	Lista de tareas materiales	16

1.1. Información del modelo de negocio

El Grupo Corporativo Caliche S.L. se fundó en 2014 como una sociedad holding encargada de la gestión de todas las empresas que forman parte del grupo y presta servicios transversales, como la organización, la dirección financiera, jurídica, de marketing, la gestión de sistemas y de recursos humanos.

Es importante destacar que, desde su fundación, el Grupo Corporativo Caliche ha experimentado un crecimiento constante. Además, ha evolucionado y ha abarcado nuevos segmentos de negocio hasta la formación del grupo tal y como lo conocemos hoy en día. En este sentido, es interesante mencionar que la empresa Transportes Grupo Caliche S.L., que forma parte del holding, fue fundada en 1969 por su único fundador, David Martínez Albadalejo, como autónomo. Esta empresa ha sido una de las principales impulsoras del crecimiento del grupo.

En diciembre de 2015, se fusionaron todas las empresas que llevan a cabo la actividad de transporte y logística en Transportes Grupo Caliche, S.L. Esta fusión ha permitido al grupo consolidarse en el sector del transporte y logística y ha contribuido a su crecimiento y expansión. En 2023 el Grupo Corporativo Caliche ha apostado por la expansión e internacionalización del Grupo y se han añadido al perímetro de consolidación las sociedades Biyectiva, S.L., EGD Logistics, S.L., EGD Logistics Uk Limited, Caliche World Corporate, S.L., Caliche American Company (USA) y Caliche Skyline, LLC (USA)

Además, Grupo Corporativo Caliche está involucrado en diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Este compromiso social y su implicación en la comunidad son valores fundamentales para el grupo.

El domicilio social de Grupo Corporativo Caliche se encuentra en la Carretera San Cayetano-El Mirador Km 2 30730 San Javier (Murcia). Este emplazamiento estratégico permite al grupo estar bien comunicado y conectado con sus clientes y proveedores.

La gestión y administración de bienes inmuebles y participaciones o acciones, así como el asesoramiento contable-fiscal, financiero, de dirección estratégica y marketing, y de recursos humanos de empresas y particulares, son los principales objetivos de Grupo Corporativo Caliche. Además, gracias a la experiencia y el conocimiento adquiridos a lo largo de los años, el grupo también se dedica a la realización de mecánica o por libros de todo tipo de contabilidades, compraventa y arriendo, con excepción del arrendamiento financiero, de toda clase de bienes inmuebles.

Por último, es importante mencionar a efectos de su seguimiento que las cuentas anuales consolidadas de Grupo Corporativo Caliche se depositan en el Registro Mercantil de Murcia. Este compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas es un valor fundamental para el grupo. Las sociedades dependientes poseen la dirección y actividad que se muestra en la Tabla 1:

Tabla 1. Dirección y actividad de las sociedades dependientes.

SOCIEDAD	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD
Transportes Grupo Caliche, S.L	Calle David Martínez Albaladejo, 2 En San Javier (Murcia)	• Operador logístico de mercancías, nacionales e internacionales y el transporte de mercancías al servicio público • Comercio mayor y menor de combustibles de todas clases, gases, carburantes, aceites, ruedas, repuestos para todo tipo de vehículos, herramientas, accesorios de automóvil, motores, vehículos, remolques • Comercio mayor y menor de todo tipo de artículos, incluyendo alimentación y bebidas • Servicios de limpieza y reparación de todo tipo de vehículos • Arrendamiento de todo tipo de vehículos sin conductor • Promoción, construcción, compraventa y comercialización de toda clase de viviendas, locales y edificaciones, y cualquier otra actividad anexa o relacionada con la construcción y promoción inmobiliaria
One Telecom Store, S.L	Crta. San Cayetano. El Mirador Km 2 En San Javier (Murcia)	• Comercio mayor y menor equipos eléctricos, electrónicos, telefonía móvil y fija, de productos derivados del petróleo, agrícolas, ganaderos, eléctricos y electrónicos, reparación y mantenimiento, exportación e importación.
New Castelar College, S.L	Crta. San Cayetano. El Mirador Km 2 En San Javier (Murcia)	• Colegio o academia de enseñanza o docencia, centro de estudios de idiomas, residencia de alumnos dentro del propio centro de enseñanza, incluido servicio de comedor, desarrollo de actividades deportivas y culturales

SOCIEDAD	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD
DAREM CORPORATE S.L.U. (anteriormente Caliche Madrid, S.L)	Calle David Martínez Albaladejo, nº 2, San Javier (Murcia)	• **Realización de todo tipo de actividades de carácter inmobiliario, adquisición tenencia, arrendamiento, enajenación, rehabilitación y explotación de bienes inmuebles.**
Romana Capital S.L.	Calle David Martínez Albaladejo, nº 2, San Javier (Murcia)	• Adquisición, tenencia y administración en general y enajenación de valores mobiliarios y otros activos.
Iniciativas energéticas O3, S.L	Calle David Martínez Albaladejo, nº 2, San Javier (Murcia)	• Intermediarios de comercio de productos diversos. La producción y comercialización de energía eléctrica y gas natural y la construcción de instalaciones para dichos fines • La compraventa y arriendo, excepto financieros, de toda clase de bienes muebles e inmuebles • La gestión y administración de bienes inmuebles participaciones o acciones
Em Solar y Renovables S.L.	Calle David Martínez Albaladejo, Nº2, San Javier (Murcia)	• Instalación y mantenimiento de sistemas fotovoltaicos, térmicos, de climatización, telecomunicaciones y domótica • Instalaciones eléctricas y renovables • Elaboración de estudios, informes, proyectos y direcciones facultativas de proyectos de energía
Caliche Net, S.L (Seguros Caliche)	Crta. San Cayetano. El Mirador Km 2 San Javier (Murcia)	• Correduría de seguros, servicios de mediación y gestión de operaciones financieras • Agencia de transportes • Servicios de publicidad y relaciones públicas

SOCIEDAD	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD
Telecomunicaciones integradas One Telecom, S.L.	Crta. San Cayetano. El Mirador Km 2 San Javier (Murcia)	• Compraventa y comercialización de aparatos de telecomunicaciones • Prestación de Servicios como agente de seguros afecto a Nacional Nederlanden y otras compañías de seguros y reaseguros, la explotación de negocios de hostelería, bares, restaurantes y cafeterías • Realización de todo tipo de trabajos de publicidad. • Explotación de negocios de peluquería, barbería y salones de belleza. • Promoción, construcción, compraventa y comercialización de toda clase de viviendas, locales y edificaciones, y cualquier otra actividad anexa o relacionada con la construcción y promoción inmobiliaria • Realización de explotaciones agrícolas y ganaderos • Comercio al por mayor y menor de frutas y hortalizas

SOCIEDAD	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD
Vivo Hogares Sostenibles S.L.	Calle David Martínez Albaladejo, Nº2, San Javier (Murcia)	• Promoción, construcción y compraventa de inmuebles • Adquisición, promoción y construcción de inmuebles • Ejecución total o parcial de obras públicas y privadas • Promoción de urbanizaciones en la que se ubiquen industrias • Fabricación y venta de artículos de construcción • Compraventa de fincas rústicas y su explotación directa o en arriendo • Establecimiento de oficinas de proyectos • Arriendo y subarriendo de bienes inmuebles • Prestación de servicios de fontanería, jardinería, albañilería… • Reciclado de objetos de materiales plásticos, vidrios y cauchos • producción y venta de todo tipo de energía • Instalación y reparación de instalaciones de energía renovable • Instalación y reparación de fontanería, gas, electricidad, calor, frío y acondicionamiento • Realización y ejecución de proyectos técnicos de los aparatos anteriores • Prestación de servicios de mantenimiento y conservación de las obras efectuadas • Representación y comercialización de bienes y servicios • Impartición de cursos a terceros

SOCIEDAD	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD
WECALL S.L.	Calle David Martínez Albaladejo, Nº2, San Javier (Murcia)	• Actividad de telemarketing • Explotación de centros relacionados con los medios de telecomunicaciones y cinematográficos • Agencia de publicidad, marketing y planificación, diseño, lanzamiento, gestión de sistemas y proyectos en lo relacionado con la publicidad, medios de comunicación y soporte • Compraventa e instalación de antenas, aparatos electrónicos.
INTER SERVICE TRANSIT S.L.	Calle Condes de Barcelona (ed. Londres), Nº 7 - bajo, (Murcia - 30007)	• Empresa transitaria y agente de aduanas dedicada exclusiva y profesionalmente al Transporte internacional de mercancías en todas sus variantes.
BIYECTIVA, S.L.	Calle Budapest (Pol. Industrial Cabezo Beaza), núm. 55	• **Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico**.
EGD LOGISTICS, S.L.	Pol. Industrial Les Arenelles (Nave 6), S/N 43814 Vila-Rodona (Tarragona)	• Soluciones integrales de almacenamiento, logística y transporte, facilitando la gestión y distribución de productos.
EGD LOGISTICS UK Limited	First Floor Black Country House, Rounds Green Road, Oldbury, West Midlands, England, B69 2DG	• Soluciones integrales de almacenamiento, logística y transporte, facilitando la gestión y distribución de productos.
Caliche World Corporate, S.L.	Calle David Martinez Albaladejo, No2, En San Javier (Region de Murcia) 30739	• **El asesoramiento contable-fiscal, de dirección estratégica, marketing y de recursos humanos.**

SOCIEDAD	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD
Caliche American Company (Sociedad USA)	Gables International Plaza, 2655 S. Le Jeune Road, Suite 905, Coral Gables, Florida 33134	• En la actualidad, la Sociedad se dedica a la provisión de bienes inmuebles para su arrendamiento o venta. La Sociedad está facultada para llevar a cabo todas las actividades necesarias, accesorias o relacionadas con dicha actividad.
Caliche Skyline, LLC (Sociedad USA)	Gables International Plaza, 2655 S. Le Jeune Road, Suite 905, Coral Gables, Florida 33134	• **En la actualidad, la Sociedad se dedica a la provisión de bienes inmuebles para su arrendamiento o venta. La Sociedad está facultada para llevar a cabo todas las actividades necesarias, accesorias o relacionadas con dicha actividad.**

Figura 1. Diagrama empresarial

DIVERSIFICACIÓN DE SECTORES: UN MUNDO DE SERVICIOS

En cuanto a la información del resultado de las Cuentas Anuales consolidadas que se encuentran auditadas y aprobadas en el momento de elaboración de este EINF, son las correspondientes al ejercicio 2023 y el resultado de ese ejercicio es de 9.650.928,09€; el resultado consolidado del ejercicio 2022 fue de 7.797.390,38€.

El total de activos en 2023 es de 138.544.868,91 € y en 2022 fue de 126.734.879,15€.

Análisis y posicionamiento del Grupo Corporativo Caliche

podemos destacar para sus principales sociedades

Transportes Grupo Caliche

Teniendo en cuenta que la competencia está especializada y la sociedad ofrece una oferta logística integral; terrestre, marítimo-aéreo, intermodal, aduanas, logística 360, boutique y dedicada, esta sociedad se situaría en el Top-ten de las empresas del sector a nivel nacional.

One Telecom/One store

Primer distribuidor de telefonía móvil y servicios de telefonía a nivel nacional y europeo de Orange. Tiene presencia en todo el territorio nacional. A través de su red de distribución de más de 200 D.H.I y 40 puntos de venta en la vertiente mediterránea (Cataluña, Valencia, Baleares y Murcia).

New Castelar

Uno de los mejores centros de enseñanza privada de la Región de Murcia con más de 900 alumnos, desde guardería a bachillerato. Es el único que expide Doble Titulación en bachiller y High School Diploma.

En 2023 el Grupo Corporativo Caliche a través de la constitución y la entrada en el capital social de las empresas Biyectiva, S.L., EGD Logistics, S.L., EGD Logistics UK Limited, Caliche World Corporate, S.L., Caliche American Company y Caliche Skyline, LLC, busca diversificar y fortalecer su oferta de productos y servicios.

1.2. Organización y entorno

Si bien Grupo Corporativo Caliche presta los servicios transversales, tanto de recursos humanos, como de marketing, informática y asesoría jurídica y financiera, la organización se lleva a cabo tal y como se refleja en el organigrama a continuación en la **Figura 2.**

El Gobierno Corporativo es el modelo de máximo nivel de gestión con el que se dirige y controla Grupo Corporativo Caliche y que se enfoca prioritariamente en los dos aspectos recogidos en la **Figura 3.**

Grupo Corporativo Caliche se centra y sigue como eje central el protocolo familiar, documento que modula el gobierno de todo el grupo como empresa familiar, elaborado por expertos en la materia en el que se detalla la relación entre la empresa y la familia, preparación de las posibles sucesiones, requisitos para la incorporación de nuevos miembros de las mismas estructuras operativas y estratégicas, órganos de decisión y modo de toma de decisiones, principalmente.

En dicho protocolo familiar se encuentran integrados una serie de organismos, tal y como se recoge en la **Figura 4.**

Figura 2. Estructura de la Organización

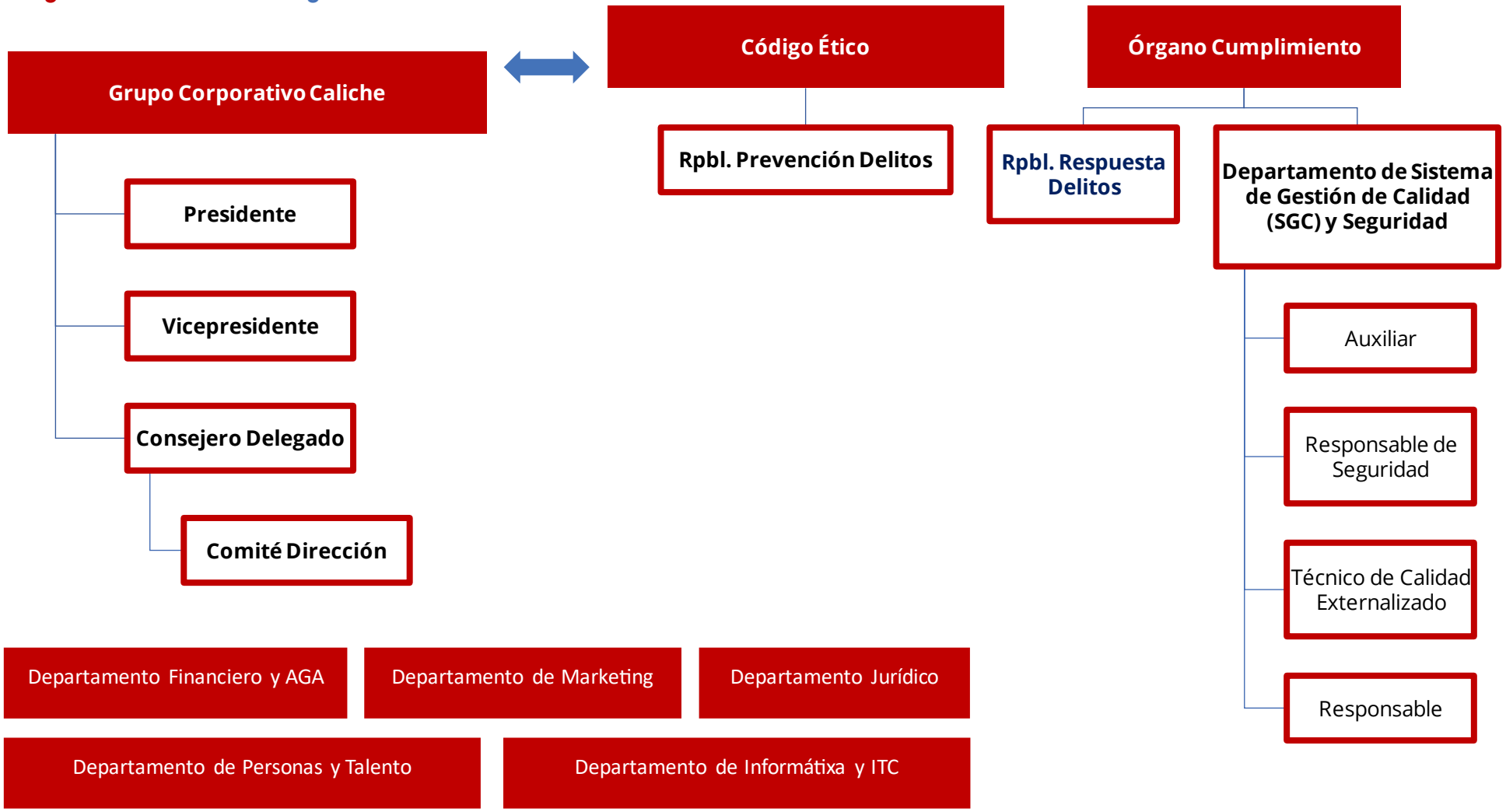


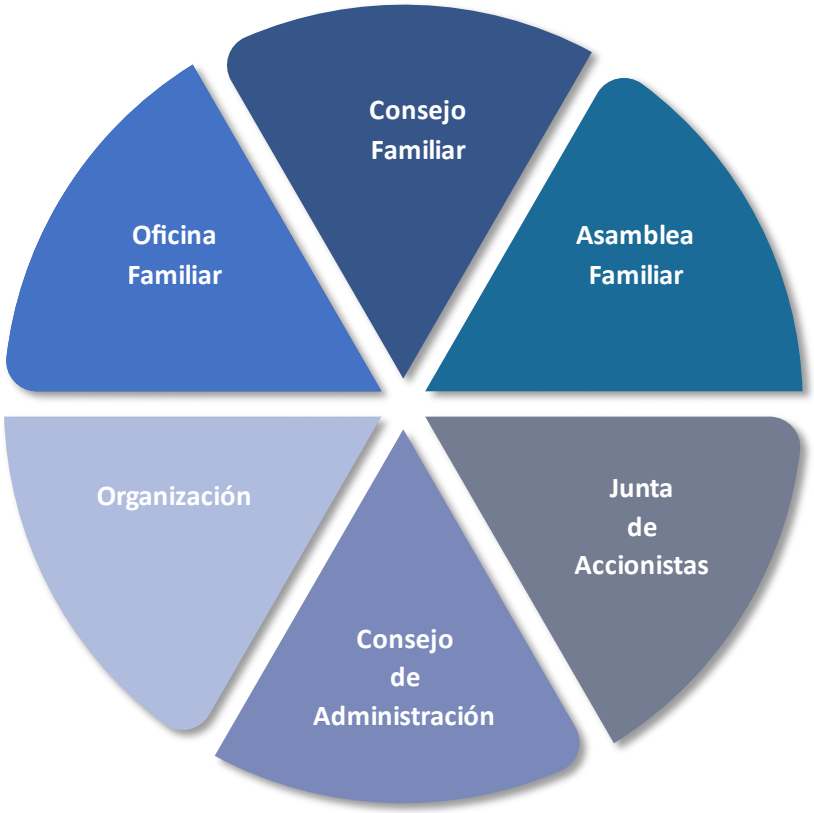
Figura 3. Aspectos básicos del gobierno corporativo

Orden y estructura que reparta los derechos y responsabilidades entre órganos de Gobierno y Estamentos Corporativos.

Accionistas, Consejos, Corporativos.

Protocolos y procedimientos de actuación para la toma de decisiones operativas, estratégicas y de gestión del riesgo.

Figura 4. Protocolo Familiar

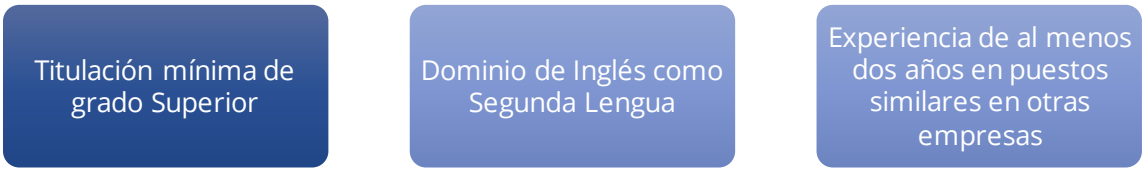


El **Protocolo Familiar** establece los criterios de incorporación de sucesores a la empresa en cualquier puesto.

Se deberá emitir un informe por parte de un experto externo constatando la definición exacta del puesto junto con una necesidad real de dicha función, así como que el candidato tiene la motivación necesaria, y la formación y experiencia para desempeñar sus funciones.

El informe será presentado ante la asamblea familiar que deberá aprobarlo por unanimidad. Si el puesto además implica dirección de personas o unidades de negocio, al requisito anterior, hay que sumarle los incluidos en la **Figura 5.**

***Figura 5.** Requisitos adicionales a cumplir para ocupar un puesto que requiera dirección de personas o unidades de negocio*



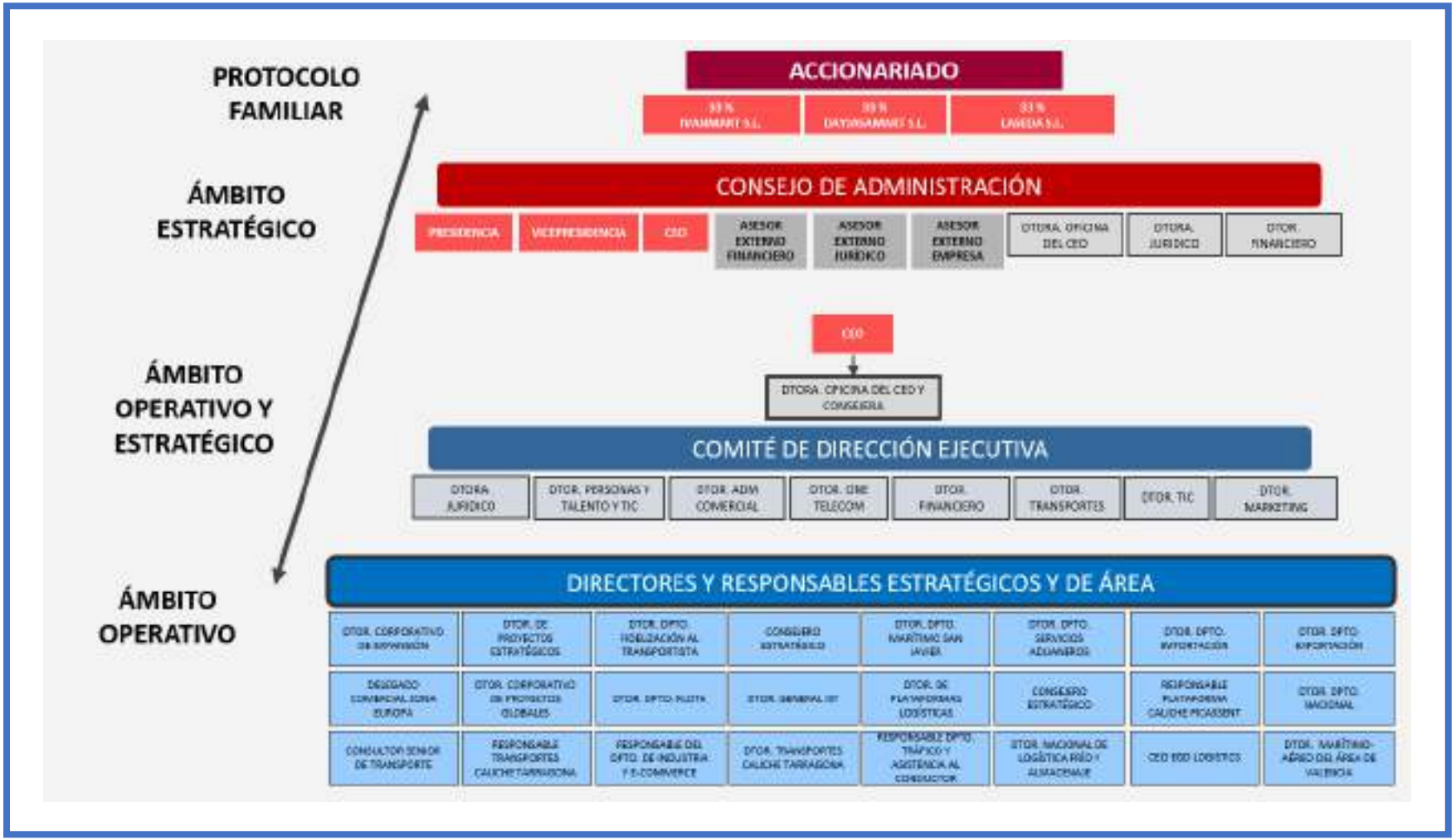
A todo miembro de la familia, hasta segundo grado, cuando se incorpore a la empresa se le establece un plan de desarrollo tutelado y personalizado, en él se describen los pasos a seguir dentro de sus tareas estableciendo objetivos e hitos claros que deba superar para continuar. Todo ello deberá ser cumplido y aprobado por fuente externa en base a criterios objetivos y medibles.

Grupo Corporativo Caliche hace suyos y asume en la parte que directamente le aplica los órganos de gobierno y gestión a la asamblea familiar, la oficina familiar, el consejo de familia, la junta de accionistas, y el consejo de administración **Figura 6**.

***Figura 6.** Órganos de gobierno*

Por tanto, existe una conexión directa entre la propiedad y la gestión de Grupo Corporativo Caliche tal y como se muestra en la **Figura 7**.

***Figura 7.** Relación entre el propiedad y gestión, donde estaría integrada la actividad*



1.3. Descripción del entorno de la organización

A nivel externo:

- **Entorno legal**

TRANSPORTES GRUPO CALICHE	ONE TELECOM/ ONE STORE	NEW CASTELAR	RESTO DE SOCIEDADES DEL GRUPO
El sector del transporte/ almacenamiento está ampliamente regulado administrativamente, tanto con normas autonómicas, nacionales como internacionales. Existen importantes controles y sanciones por parte de las distintas administraciones.	Al ser distribuidor homologado de Orange, se está sujeto a las condiciones de contratación con el operador, dentro del ámbito de la regulación de las telecomunicaciones.	Posee la titulación de bachiller, por lo que se encuentra regulado por la normativa del Ministerio de Educación español, en normativa de centros privados.	EM SOLAR: Empresa instaladora de paneles fotovoltaicos sujeta a la normativa específica del sector, así como a las normas sobre instalaciones de cada municipio.
La legislación de circulación varía en función de cada país. Así mismo, se produce un cumplimiento de requisitos legales en el almacenamiento de productos alimenticios.			VIVO HOGARES SOSTENIBLES: Código Edificación y normas correspondientes. WECALL. Call center que debe aplicar la normativa en Protección de Datos de manera rigurosa

- **Entorno tecnológico**

GRUPO CORPORATIVO CALICHE	TRANSPORTES GRUPO CALICHE	NEW CASTELAR	GRUPO CORPORATIVO CALICHE
Se ha implantado un data center donde todas las empresas del grupo están incluidas, siendo los datos tratados de la misma manera. Lo que ha hecho posible que los Directivos y Responsables de Área puedan configurar su BI o cuadro de mandos con la información operativa que sea de su competencia	Disponen del programa S.A.R.A, programa de gestión interna del ámbito de transporte en la cual se incluirá la funcionalidad lógica, automatización, machine learning y optimizaciones para el volcado de toda la información en el ERP Transkal. Se ha implantado radiofrecuencia y programa EDIBOX en la Plataforma Logística de Picassent, muy eficaz en la gestión de las cargas y descargas, así como en los inventarios de mercancía.	Dispone de los medios más desarrollados para impartir enseñanza habiendo implementado la videoconferencia en todas las aulas para adaptarse a la pandemia. Se ha creado la Apple Room dotada de equipos informáticos para el uso y aprendizaje de los alumnos en las últimas tecnologías	Todas las empresas utilizan software de gestión adaptados a su actividad, destacando ONE TELECOM con el sistema SAP.

- **Entorno económico y competitivo**

En 2023 las sociedades del Grupo mantienen su crecimiento a pesar del crecimiento de la competencia y el aumento de los costes sobre todo de materiales y personal.

- **EM SOLAR** se consolida como instalador de referencia para proyectos industriales, innovando en nuevos tipos de instalaciones y de usos.

- **VIVO** ha iniciado su gran proyecto de construcción de un edificio de uso escolar par NEW CASTELAR COLLEGE con materiales de economía circular.
  Unos 62 contenedores marítimos van a convertirse en un aulario de 2.000 m2 con la CERTIFICACION DE EDIFICIO SOSTENIBLE de AENOR. Primera construcción de uso público con esta certificación en España.
  Este proyecto se alinea con las tendencias arquitectónicas de eficiencia energética, sostenibilidad y circularidad de materiales.

- **ONE TELECOM** sigue creciendo en número de puntos de venta físicos en el arco mediterráneo con la adquisición de una cadena de tiendas en la Región de Murcia.

- En cuanto a **TRANSPORTES GRUPO CALICHE** se han alcanzado volúmenes de números de cargas históricos en todos los departamentos. Destacando el crecimiento de los departamentos de marítimo y aduanas y la consolidación de los departamentos de industria y e-comerce.
  Es un sector muy estratégico en el desarrollo comercial tanto en España, Europa como en el resto del mundo, donde la amplitud de destinos va en crecimiento.
  La preocupación de los diferentes actores, cliente y proveedores, por la sostenibilidad, cálculo de huella de carbono y objetivos medioambientales están ocasionando que se ponga en valor la multimodalidad con combinaciones logísticas innovadoras entre carretera, tren y barco.

- La logística y el almacenamiento está siendo fundamental en la cadena de suministro de todo tipo de productos, de tal modo, Grupo Caliche ha apostado por la integración de **EGD LOGISTICA**, especialista en logística "*boutique*" dedicada clientes tecnológicos, de productos de alto valor o de rotación estacional.

- **Entorno socio/cultural**
  - Los sectores de Grupo Corporativo Caliche son generadores importantes de empleo.

TRANSPORTES GRUPO CALICHE	ONE TELECOM/ ONE STORE	NEW CASTELAR	RESTO DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Sector que requiere de mayor personal en diversos horarios, por ejemplo, horas nocturnas (horas de llegada de mercancía a las instalaciones), lo que supone la necesidad de una mayor implicación en la identidad empresa rial y compromiso. Como empresa, garantizamos el cumplimiento de la normativa aplicable y velamos por el correcto descanso después de los turnos de trabajo al volante y fomentamos que pasen el mayor número de horas posibles entre turnos. Somos conscientes de que el conductor se enfrenta sólo a todas las circunstancias que ocurren en carretera. Es un trabajo no lo suficientemente valorado por la sociedad y con mayores dificultades de conciliación familiar. Por ello, se ha establecido que las pausas largas de conducción las hagan en sus domicilios. Se han implantado la telemetría para conseguir la eficacia en la conducción y reducir emisiones.	Las empresas están tasadas. One Telecom es distribuidor en exclusiva de Orange y no se le permite trabajar con otro operador. Trabajan con una red de distribuidores homologados independientes, los cuales son autónomos o micropymes. El personal de tiendas está protegido frente a robos mediante medidas de seguridad como cámaras, cajas fuertes y botón del pánico.	New Castelar es considerado uno de los mejores colegios privados de la Región de Murcia. Centro multilingüe, hablándose español, inglés y alemán de forma indistinta. La calidad del profesorado es básica y, para ello, se fomenta su formación y su participación en la vida social del entorno y la comunidad educativa.	El medio ambiente es un sector muy valorado en estos momentos. Es evidente el valor que aporta a la sociedad tanto a nivel más próximo como global. Las empresas son más conscientes de los ahorros y la necesidad de realizar inversiones sostenibles. Los particulares están muy concienciados con el respeto al planeta y las energías renovables. De ese modo son sociedades muy valoradas y con un entorno social muy favorable. Favorecemos la presencia social en eventos importantes patrocinando y fomentando todo tipo de actividades culturales, fiestas populares y locales.

A nivel interno:

- **Valores y cultura**
  - Se fomenta el crecimiento sostenible como estrategia de gestión.
  - Orientación a la prestación de servicios de alta calidad e invirtiendo en flota e instalaciones de última generación, potenciando la innovación. *QUE TE SIENTAS BIEN ATENDIDO NOS IMPORTA*
  - Cumplimiento de los estándares implantados pro la calidad y seguridad de los productos. El impacto es positivo tanto para la cadena de suministro o productiva del área de negocio, pero también en que los compañeros que intervienen en ella.
  - Responsabilidad y compromiso con el bienestar social y equilibrio ambiental. Es muy importante el impacto positivo en la sociedad que nos rodea y el cuidado de nuestro entorno natural.
  - Las personas en el centro de la organización; la máxima que los compañeros se sientan bien recompensados, tratados y que en general se sientan bien atendidos es vital e importante en todas las actividades de la corporativa. *QUE TE SIENTAS BIEN ATENDIDO NOS IMPORTA.*
  - Enfoque humanista de las tecnologías; trabajar en innovación y desarrollo, en investigación y tecnología que impacten de manera positiva en el negocio y también en todos los actores que intervienen en la cadena de suministro y en las cadenas de servicios. Pero con un enfoque totalmente humanista en el que la tecnología, la IA, los desarrollos, no vienen a sustituir personas. El compromiso de que estos avances no generen nunca desvinculaciones de la empresa es público y se constata con cada implantación. La tecnología debe realizar tareas que no aporten valor a la gestión y las relaciones personales.
  - Los responsables son líderes cuya función es el desarrollo de las personas a su cargo y el de la empresa es la creación de planes de carrera en los que la gente sienta que tiene la oportunidad de crecer dentro de la organización.

1.4. Análisis de Materialidad

Grupo Corporativo Caliche ha realizado un análisis de materialidad tras el estudio del entorno en el que desarrolla su modelo de negocio, habiendo llevado a cabo un proceso de identificación de prioridades para evaluar y seleccionar los asuntos económicos, éticos, ambientales y sociales que son relevantes para marcar los objetivos y estrategia de la compañía. Este análisis sigue las nuevas exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y los requerimientos de la última versión de los estándares GRI que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera. Con el objeto de realizar este análisis de materialidad y de forma coherente con el modelo de negocio y el entorno en el que opera Grupo Corporativo Caliche se han identificado los grupos de interés, o stakeholders del grupo, que se incluyen en la **Tabla 2.**

Tabla 2. Grupos de interés

STAKEHOLDERS	REQUISITOS	EXPECTATIVAS
Clientes	Compra/adquisición de servicios Gestión financiera oportuno	Calidad del servicio Puntualidad Crecimiento, igualdad de trato y transparencia Empatía Certificaciones Cumplimiento requisitos específicos orientados a la ética y medioambiente
Empleados	Pago de salarios Recursos y medios que faciliten la realización de sus funciones	Calidad del trabajo Reconocimiento Estabilidad, motivación, ambiente laboral. Conciliación. Formación

STAKEHOLDERS	REQUISITOS	EXPECTATIVAS
Administración pública	Posicionamiento como marca de referencia por cumplimiento normativo y de obligaciones.	Cumplir con requisitos legales y reglamentarios Generación de informes legales
Comité Dirección	Metas trazadas Cumplimiento requisitos legales y reglamentarios Procesos de medición de la satisfacción del cliente	Cumplimiento de metas Aumentar la satisfacción de los clientes Cuenta de resultados
Proveedores	Órdenes de compra claras y con anticipación Pago puntual de la factura Continuidad	Niveles de stocks Formularios de órdenes de compra Beneficios mutuos y de continuidad Contratos
Medios de comunicación	Generación de noticias Transparencia	Respuesta a las solicitudes de información
Obra social y patrocinios	Comunicación de resultado Patrocinio económico Cumplimiento de requisitos legales	Formación Recursos Buena imagen empresarial Apoyo a proyectos
Competencia y mercados	Competitividad, requerimiento del mercado: Tecnología	Ser más competitivos, satisfacción de necesidades mediante la innovación tecnológica

De esta manera se ha asignado un nivel de materialidad a cada grupo de interés en función de su nivel de influencia en los objetivos y estrategias del grupo según el modelo de negocio y su entorno.

Al tratarse de un grupo que presta servicios de forma integral, el nivel de materialidad será más importante en el ámbito de clientes, proveedores, competencia y mercados, desde el punto de vista externa, y desde el punto de vista interna serán los empleados el grupo de interés preferente (tal y como se incluye en la **Tabla 3 y 4**).

Los clientes, empleados, proveedores y competencia y mercados son los que presentan mayor materialidad y se disponen en un color destacado.

***Tabla 3.** Clasificación de los grupos de interés en función de nivel de materialidad*

LEYENDA	NIVEL DE MATERIALIDAD
Alta	3
Media	2
Baja	1

***Tabla 4.** Stakeholders y materialidad*

STAKEHOLDERS	NIVEL DE MATERIALIDAD
Clientes	3
Empleados	3
Administración pública	1
Comité Dirección	2
Proveedores	3
Medios de comunicación	2
Obra social y patrocinios	2
Competencia y mercados	3

A su vez también se clasifican en función de su nivel de materialidad las distintas cuestiones con las que el grupo trata en el desarrollo de su actividad, de manera que este análisis es totalmente coherente con los grupos de interés que han resultado ser más significativos según el modelo de negocio. Así las cuestiones relacionadas con el medioambiente, personal y clientes aparecen como más significativas a nivel general **Tabla 5**

Tabla 5. Nivel de materialidad para los distintos aspectos de su actividad

	ÍTEM	IMPORTANCIA PARA GRUPO CORPORATIVO CALICHE
Cuestiones medioambientales	1. Gestión Medioambiental	3
	2. Contaminación	2
	3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	3
	4. Uso sostenible de los recursos	2
	5. Cambio climático	2
	6. Protección de la biodiversidad	1
Cuestiones sociales y relativas al personal	7. Empleo	3
	8. Organización del trabajo	3
	9. Salud y seguridad	3
	10. Relaciones sociales	3
	11. Formación	3
	12. Igualdad	3
Información sobre el respeto a los DDHH	13. Información sobre el respeto a los DDHH	2
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	14.Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	2
Información sobre la sociedad	15. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	3
	16. Subcontratación y proveedores	3
	17. Clientes	3
	18. Consumidores	2
	19. Información fiscal	3

Diferenciando en función del grupo de interés del que se trate, existen diferentes valoraciones de las distintas cuestiones.

Para los clientes se sitúan en un lugar preferente las cuestiones medioambientales, de desarrollo sostenibles, relaciones con la sociedad y lucha contra la corrupción y el soborno.

Para los empleados la prioridad son las cuestiones sociales y relativas al personal. La Administración pública considera significativos casi todos los ámbitos.

Tabla 6. Nivel de materialidad de las distintas cuestiones en función de los grupos de interés: clientes, empleados, y Administración Pública

	ÍTEM	IMPORTANCIA PARA CLIENTES	IMPORTANCIA PARA EMPLEADOS	IMPORTANCIA PARA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Cuestiones medioambientales	1. Gestión Medioambiental	3	2	3
	2. Contaminación	3	2	3
	3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	3	3	3
	4. Uso sostenible de los recursos	3	2	3
	5. Cambio climático	3	2	3
	6. Protección de la biodiversidad	3	2	3
Cuestiones sociales y relativas al personal	7. Empleo	2	3	3
	8. Organización del trabajo	2	3	3
	9. Salud y seguridad	3	3	3
	10. Relaciones sociales	2	3	3
	11. Formación	2	3	3
	12. Igualdad	2	3	3
Información sobre el respeto a los DDHH	13. Información sobre el respeto a los DDHH	2	2	3
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	14.Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	3	3	3
Información sobre la sociedad	15. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	3	3	3
	16. Subcontratación y proveedores	3	2	3
	17. Clientes	2	2	3
	18. Consumidores	2	2	3
	19. Información fiscal	3	3	3

El comité de dirección del grupo también otorga la máxima importancia a todas las cuestiones, no así los proveedores, que tienen una apreciación diferente en cuanto a la importancia de estas cuestiones, mientras que los medios de comunicación, a la par que el comité de dirección, no realizan distinciones en la importancia de todas las cuestiones planteadas.

***Tabla 7.** Nivel de materialidad de las distintas cuestiones en función de los grupos de interés: comité de dirección, proveedores, y medios de comunicación*

	ÍTEM	IMPORTANCIA PARA CLIENTES	IMPORTANCIA PARA PROVEEDORES	IMPORTANCIA PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Cuestiones medioambientales	1. Gestión Medioambiental	3	1	3
	2. Contaminación	3	1	3
	3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	3	2	3
	4. Uso sostenible de los recursos	3	2	3
	5. Cambio climático	3	2	3
	6. Protección de la biodiversidad	3	1	3
Cuestiones sociales y relativas al personal	7. Empleo	3	2	3
	8. Organización del trabajo	3	2	3
	9. Salud y seguridad	3	2	3
	10. Relaciones sociales	3	1	3
	11. Formación	3	1	3
	12. Igualdad	3	1	3
Información sobre el respeto a los DDHH	13. Información sobre el respeto a los DDHH	3	1	3
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	14.Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	3	2	3

	ÍTEM	IMPORTANCIA PARA CLIENTES	IMPORTANCIA PARA PROVEEDORES	IMPORTANCIA PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Información sobre la sociedad	15. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	3	1	3
	16. Subcontratación y proveedores	3	2	3
	17. Clientes	3	2	3
	18. Consumidores	3	2	3
	19. Información fiscal	3	2	3

Para el caso de la obra social y patrocinios las cuestiones más importantes están relacionadas con el personal de la empresa y el respeto de los derechos humanos. En el ámbito de la competencia y mercados son las cuestiones medioambientales las que marcan su valoración.

***Tabla 8.** Nivel de materialidad de las distintas cuestiones en función de los grupos de interés: obra social y patrocinios, competencia y mercados*

	ÍTEM	IMPORTANCIA PARA OBRA SOCIAL Y PATROCINIOS	IMPORTANCIA PARA COMPETENCIA Y MERCADOS
Cuestiones medioambientales	1. Gestión Medioambiental	2	3
	2. Contaminación	1	3
	3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	3	3
	4. Uso sostenible de los recursos	2	3
	5. Cambio climático	3	3
	6. Protección de la biodiversidad	1	3
Cuestiones sociales y relativas al personal	7. Empleo	2	3
	8. Organización del trabajo	1	2
	9. Salud y seguridad	3	2
	10. Relaciones sociales	3	2
	11. Formación	3	2
	12. Igualdad	3	3
Información sobre el respeto a los DDHH	13. Información sobre el respeto a los DDHH	3	3
Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	14.Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno	1	3

	ÍTEM	IMPORTANCIA PARA OBRA SOCIAL Y PATROCINIOS	IMPORTANCIA PARA COMPETENCIA Y MERCADOS
Información sobre la sociedad	15. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	3	3
	16. Subcontratación y proveedores	2	2
	17. Clientes	2	2
	18. Consumidores	1	2
	19. Información fiscal	1	3

***Figura 8.** Matriz de materialidad*

Finalmente, consecuencia del cruce de todas estas valoraciones se evidencia la **matriz de materialidad de Grupo Corporativo Caliche.**

De esta matriz se ha apreciado que a nivel interno los ámbitos de mayor importancia son los que se refieren a cuestiones sociales y al respecto de los trabajadores y las relaciones con la sociedad, seguidos de una importancia media otorgada en general a las cuestiones ambientales. En cambio, los grupos de interés externos les otorgan una importancia media a todas las cuestiones.

1.5. Objetivos y estrategias

Según el modelo de negocio del Grupo Corporativo Caliche, su entorno y el análisis de materialidad realizado, la estrategia del grupo se basa en dos grandes objetivos: promover un buen gobierno corporativo y garantizar el presente mientras se prepara el futuro. Por lo tanto, la estrategia del grupo aborda tanto, objetivos actuales como futuros, teniendo en cuenta los factores del entorno que influirán en el desarrollo futuro de la empresa. Como resultado, cada uno de estos dos desafíos generales se desglosa en una serie de objetivos más específicos que se derivan de un estudio detallado del modelo de negocio y su entorno.

***Figura 9.** Objetivos generales de gobierno corporativo / Garantizar el presente*

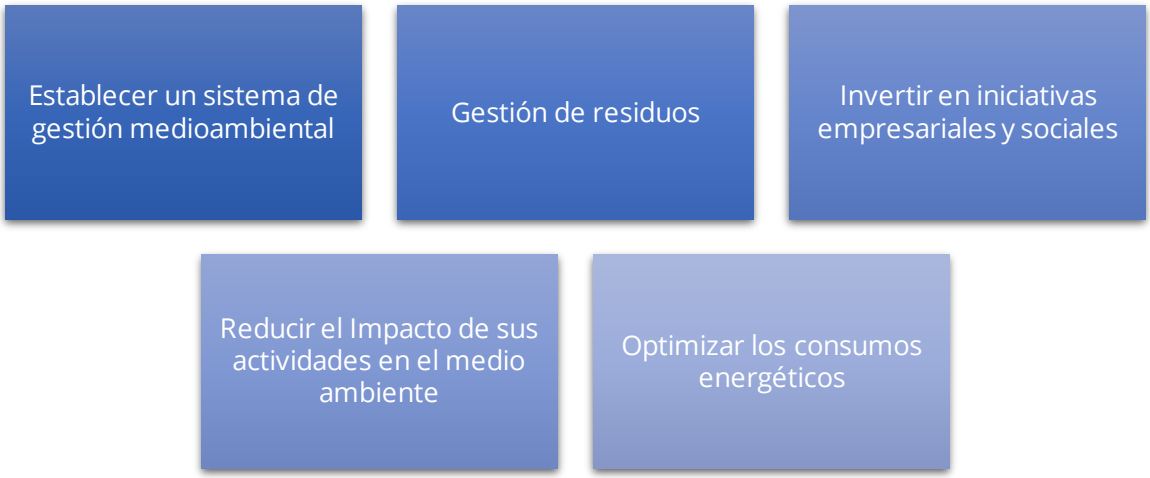
***Figura 10.** Objetivos generales de gobierno corporativo / Preparar el futuro*

Para lograr estos objetivos, el Grupo Corporativo Caliche establece una serie de parámetros básicos de actuación que, a su vez, integran contenidos esenciales en términos de sostenibilidad. Esto implica garantizar el futuro humano al tiempo que se establecen los fundamentos del Grupo. Por ello es necesario contar con políticas, estatutos y reglamentos que establezcan reglas claras y procedimientos para garantizar la transparencia en todas las áreas del grupo, tanto interna como externamente, así como sistemas de supervisión y control. Todos estos parámetros básicos del grupo se describen en la **Figura 11**.

Figura 11. Parámetros básicos de actuación

En particular, en relación con el desarrollo sostenible, Grupo Corporativo Caliche se ha comprometido a contribuir en este ámbito, dado que su modelo de negocio opera en un sector especialmente sensible y su progreso y futuro dependen de ello, como se refleja en sus dos objetivos estratégicos generales. Por lo tanto, una de las misiones principales es proteger el medio ambiente mediante el desarrollo de políticas ambientales y la implementación de medidas actuales y futuras en transporte y logística, gestión de residuos, medición de la huella de carbono y otras iniciativas empresariales dentro del Grupo al que pertenece (**Figura 12**).

Figura 12. Estrategia sostenible



Durante el 2023 se continuó con la consolidación de los cambios de años anteriores tanto de documentación, para garantizar que existan reglas de juego y procedimientos claros en todas las áreas del grupo; como de mejora de las instalaciones, para hacerlas más sostenibles, así mismo se ha continuado potenciando las mejoras derivadas de los nuevos programas de gestión con el objetivo de unir los principios que se quieren obtener en una misma estrategia permitiendo una mejoría en ambos objetivos a la vez.

Se ha revisado la identificación de necesidades y expectativas de las principales partes interesadas asociadas a los procesos desarrollados por la organización y el resultado de esta revisión es que las principales necesidades y expectativas no han cambiado con respecto a las del 2022; por lo tanto, se mantienen las acciones que se establecieron para lograrlas. En continuación con el periodo 2022, en 2023 se ha decidido seguir trabajando en la parte ambiental de la organización, así como en la RSC.

Además, en 2023, el consejo de administración ha adoptado y aprobado una política de sostenibilidad para asegurar el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos, la mejora de la reputación y confianza, la eficiencia operativa, la innovación, la atracción y retención de talento, el acceso a financiación y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

1.6. Plan de asignación de recursos

Grupo Corporativo Caliche lleva a cabo un plan de asignación de recursos, tomando como referencia los aspectos mayormente materiales para el grupo. Es por ello que se deberá de prestar especial atención a la matriz de materialidad anteriormente desarrollada. De esta forma, tal y como se ha mencionado se permite garantizar el presente y preparar el futuro, todo ello teniendo como referencia la preservación del medioambiente y la mentalidad del software sostenible.

Para las sociedades integrantes de Grupo Corporativo Caliche, los recursos se distribuyen en base a los objetivos. Por ejemplo, para Transportes grupo Caliche estos principalmente se concentran en los departamentos comerciales y de tráfico, y en el departamento de TIC por el proceso de digitalización de la empresa.

A través de este plan de asignación de recursos, para el total de las empresas del Grupo, se alcanza un correcto desarrollo y consecución de los objetivos, todo ello en virtud de un análisis pormenorizado y discusión entre todos los integrantes y responsables. Por ejemplo, la formación a los trabajadores se elige a través de un protocolo que asegura la detección de las necesidades formativas, como por los requisitos legales o de normas de calidad. Esto ha permitido que la formación recibida por todos los empleados sea eficaz.

En ese mismo sentido, en 2023, se han incorporado los principios de Sostenibilidad al Plan de Asignación de Recursos, proporcionando los recursos necesarios para conseguir alcanzar los objetivos planteados y gracias a esta iniciativa se han invertido casi 4 millones de euros en la renovación de la flota de vehículos y se ha apostado por la innovación en sostenibilidad a través de la participación en el cap table de Biyectiva. Igualmente, se ha apostado por la inversión en la construcción de unas instalaciones sostenibles que permitan la ampliación del colegio New Castelar College S.L. con un presupuesto de 3.000.000 € y se realizó la monitorización de la Sede con un coste de 7.955 € mediante asesoramiento energético de Inteco. Por otra parte, la inversión realizada en años anteriores en placas solares se ha amortizado durante 2023 en una cantidad total de 52.910 €

En relación con todo lo anterior, durante el 2022 la organización apostó por la mejora en sus instalaciones y procesos mediante la incorporación de nuevas aplicaciones y recursos y la línea a seguir en 2023 ha sido, tal y como recogen los objetivos mencionados en el punto anterior, la mejora en las instalaciones con el fin de dar más seguridad y servicio a los clientes, así como la diversificación de servicios.

2. Riesgos

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	16
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	16

Grupo Corporativo Caliche realiza una serie de acciones con el objetivo de detectar, evaluar y mitigar aquellos riesgos que pueden afectar al grupo.

2.1. Detección de riesgos

En cuanto a la detección de riesgos, Grupo Corporativo Caliche lleva a cabo un exhaustivo control de los mismos, para cada tipo de sociedad; no obstante, tras este análisis se ha de destacar que estos principalmente se producen en almacén o central.

Almacén:

RIESGO	PROBABILIDAD 2023	PROBABILIDAD 2022	MEDIDAS PREVENTIVAS
Acceso no autorizado de vehículos o personal	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes documentos del sistema de gestión: Procedimiento PG-17 Seguridad en la cadena de suministro Procedimiento PG-06 Gestión de equipos de trabajo
	BAJA	BAJA	
	BAJA	BAJA	
	BAJA	BAJA	
Acceso a zonas restringidas por personal externo	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes documentos del sistema de gestión: Procedimiento PG-17 Seguridad en la cadena de suministro Sistema de control de accesos y alarma instalado en instalaciones. Formación en seguridad
Acceso a zonas restringidas por personal interno no autorizado	BAJA	BAJA	
Robo o acceso a mercancía no autorizada	BAJA	BAJA	
Alteración de la mercancía	BAJA	BAJA	
Destrucción de documentación			

RIESGO	PROBABILIDAD 2023	PROBABILIDAD 2022	MEDIDAS PREVENTIVAS
Acceso a zonas restringidas / mercancía	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes documentos del sistema de gestión: Procedimiento PG-17 Seguridad en la cadena de suministro Procedimientos de logística y Almacén PG-05 y PG-15
Alteración de mercancía	BAJA	BAJA	
Alteración de unidad de carga	BAJA	BAJA	
Mal funcionamiento de los mismos. Fallos de seguridad asociados.	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en el Procedimiento de Gestión de equipos PG-06
Fallos seguridad / Servicio.	BAJA	BAJA	-
Destrucción instalaciones / mercancía	ALTA	ALTA	Planes de emergencias
Perdida de información	ALTA	BAJA -	-
Imposibilidad de acudir a centro de trabajo	ALTA	BAJA	-
Destrucción instalaciones / mercancía	BAJA -	BAJA	-
Perdida de información	BAJA	BAJA	-
Daños personales	BAJA -	BAJA	-
Robo de vehículos o mercancía en ruta	BAJA	BAJA	Manual del Conductor
Daños intencionados a vehículos en instalaciones	BAJA	BAJA	-

RIESGO	PROBABILIDAD 2023	PROBABILIDAD 2022	MEDIDAS PREVENTIVAS
Daños intencionados a vehículos en ruta	BAJA	BAJA	-
Robo de vehículos o mercancía en ruta	BAJA	BAJA	Manual del conductor
Daños intencionados a vehículos en instalaciones	BAJA	BAJA	
Daños intencionados a vehículos en ruta	BAJA	BAJA	

Central:

RIESGO	PROBABILIDAD 2023	PROBABILIDAD 2022	MEDIDAS PREVENTIVAS
Falta de actualización de requisitos legales / normativos asociados a la actividad.	BAJA	BAJA	**Seguimiento a los requisitos legales identificados Actualización periódica de requisitos**
Falta de actualización de la documentación del sistema.	BAJA	BAJA	Revisión periódica de los documentos del sistema y sus cambios
Desactualización de sistemas de protección.	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos de seguridad establecidos en la Instrucción IT-15 de Seguridad Informática.
Fallos de funcionamiento de hardware.	BAJA	BAJA	
Perdida de información documental o digital.	BAJA	BAJA	

RIESGO	PROBABILIDAD 2023	PROBABILIDAD 2022	MEDIDAS PREVENTIVAS
Incumplimiento de Medidas de Seguridad	BAJA	MEDIA	
Fallos en la selección personal	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes Procedimientos del Sistema de Gestión: - IT-17 Selección y Contratación de personal. - PG-04 Recursos Humanos
Falta de formación / concienciación	BAJA	BAJA	
Falta de comunicación de altas / bajas de personal	BAJA	BAJA	
Fallo en la supervisión de datos aduaneros	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en el procedimiento PG-19 Operativa de Tránsitos. Formación y cualificación del personal del departamento.
Falta supervisión del agente aduana	BAJA	BAJA	
Incumplimiento requisitos contratación	MEDIA	MEDIA	
Desactualización de documentación transportistas	MEDIA	MEDIA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes procedimientos del sistema de gestión: - PG-09 Compra y evaluación de proveedores - Correcta comunicación de los requisitos a contratistas e implantación del Portal del Contratista.
Fallo en la verificación de datos de nuevos clientes	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en el procedimiento PG-07 Relaciones con clientes
Alta dependencia del mercado de alimentación	MEDIA	MEDIA	Mantenimiento de las normas de seguridad alimentaria exigida por los clientes.

RIESGO	PROBABILIDAD 2023	PROBABILIDAD 2022	MEDIDAS PREVENTIVAS
Competencia menor nivel	MEDIA	MEDIA	Seguimiento de clientes. Evaluación de su satisfacción
Ausencia de Kpi´s por proceso	BAJA	MEDIA	Definición de cuadro de mandos por procesos. Objetivo 2021
Perdida de certificados	BAJA	BAJA	Seguimiento del sistema por personal externo
Falta de control en el acceso a instalaciones	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes documentos del sistema de gestión: Procedimiento PG-17 Seguridad en la cadena de suministro Procedimiento PG- 06 Gestión de equipos de trabajo
Fallos de iluminación exterior	BAJA	BAJA	
Fallos funcionamiento de cierres o alarmas	BAJA	BAJA	
Fallos de funcionamiento CCTV / Puntos ciegos	BAJA	MEDIA	Registro de verificación de funcionamiento de cámaras CCTV y puntos ciegos
Fallos de elementos de seguridad internos	BAJA	BAJA	Aplicación de los requisitos establecidos en los siguientes documentos del sistema de gestión: Procedimiento PG-17 Seguridad en la cadena de suministro Sistema de control de accesos y alarma instalado en las oficinas. Formación en seguridad
No detección intrusos	BAJA	BAJA	
Factores naturales. Inundaciones	ALTA	ALTA	Planes de emergencias
Incendio	BAJA	BAJA	

El análisis de riesgos llevado a cabo por el Grupo Corporativo Caliche ha identificado varias áreas clave de preocupación tanto en el almacén como en la central.

En el **almacén**, los riesgos incluyen el acceso no autorizado a zonas restringidas, robo o alteración de mercancías, y fallos de seguridad en los sistemas de protección y CCTV. Las medidas preventivas implementadas incluyen la aplicación de procedimientos específicos para la seguridad en la cadena de suministro y la gestión de equipos de trabajo, así como la formación continua del personal en seguridad.

En 2023 en comparación con 2022, la probabilidad de estos riesgos ha permanecido constante, indicando una gestión eficaz de los mismos. Se ha valoradoun cierto aumento en la probabilidad de pérdida de información, que pasaría de baja en 2022 a alta en 2023, debido al auge de los ciberataques a nivel global, siendo este uno de los principales riesgos valorados por las corporaciones actualmente.

En la **central**, los riesgos principales identificados incluyen, entre otros, los fallos de hardware, y la pérdida de información documental o digital. Las medidas preventivas abarcan desde la actualización periódica de la documentación del sistema hasta la aplicación de requisitos de Seguridad Informática. Además, se ha identificado un riesgo medio en el incumplimiento de medidas de seguridad, que se aborda con la implementación de procedimientos del sistema de gestión y la formación del personal.

Comparando 2023 con 2022, la mayoría de los riesgos en la central han mantenido una probabilidad baja, salvo por la probabilidad de incumplimiento de medidas de seguridad que pasó de una probabilidad media a baja en 2023, reflejando las mejoras en las políticas y procedimientos de seguridad aplicados.

Grupo Corporativo Caliche, de forma específica dentro del sector transportes con su sociedad Transportes Grupo Caliche, utiliza un sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (APPCC) a fin de detectar los distintos riesgos entre procesos, las distintas interacciones entre los procesos de servicios y el sistema se muestran en las **Figuras 13 y 14.**

Figura 13. Interacción entre los procesos de servicios y el sistema APPCC

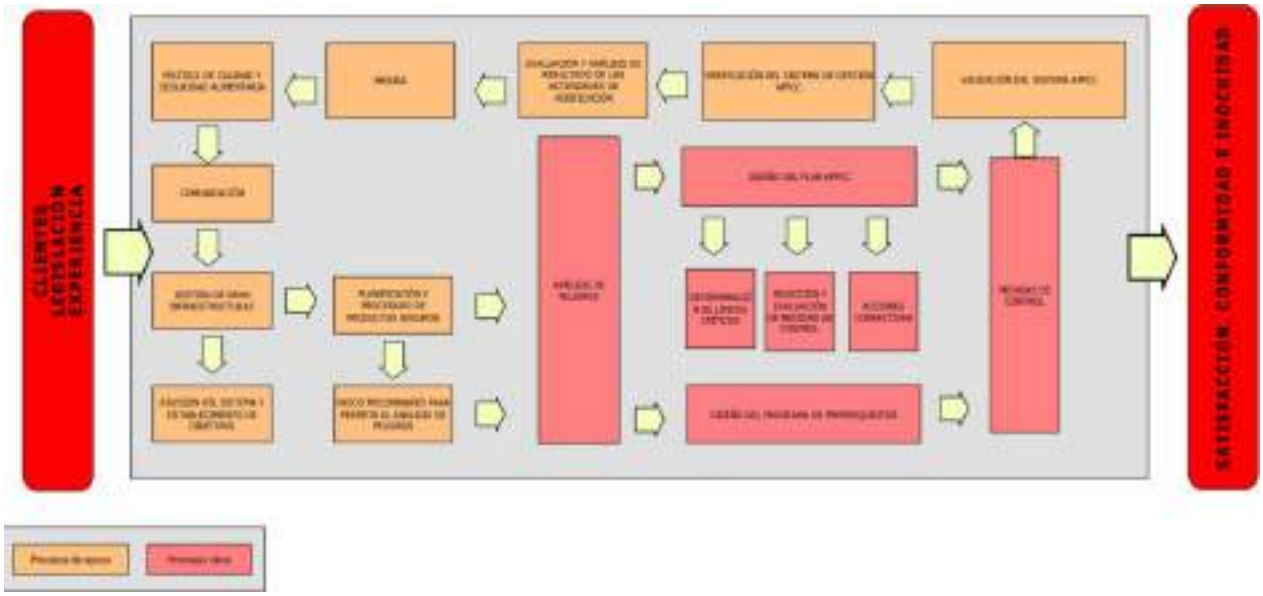
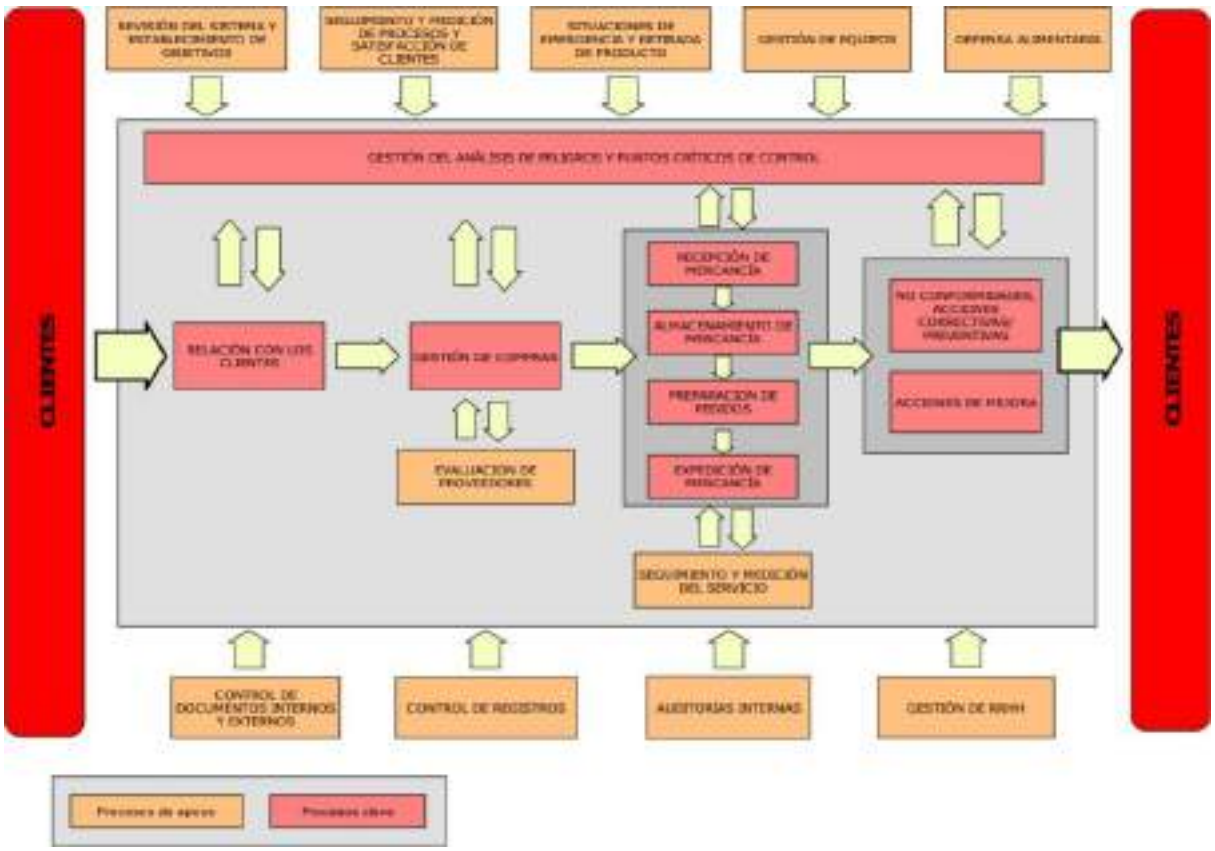


Figura 14. Interacción entre los procesos del sistema APPCC



Periódicamente se realiza un análisis interno y externo de sus procesos, analizando la organización y su contexto.

Grupo Corporativo Caliche analiza las expectativas de sus stakeholders y establece métodos para asegurar el cumplimiento de todos los requisitos mediante la implantación de un Sistema de Gestión, aplicando los procesos de trabajo definidos.

Todo el entorno, tanto el contexto como las partes interesadas serán revisadas de forma anual y la evidencia de dicha revisión quedará recogida en el **Informe de Revisión** por la Dirección.

En definitiva, Grupo Corporativo Caliche, apuesta por el establecimiento de un control de sus riesgos permanente en el que quedan integrados los principales ítems que definen el término de sostenibilidad.

2.2. Evaluación de los riesgos

Para la valoración de los riesgos y oportunidades, en el Grupo realizamos una estimación de la probabilidad de que un daño se produzca y de la gravedad de los daños asociada a condiciones de funcionamiento normal y de emergencia.

Para esta evaluación de los riesgos se establecen unas probabilidades de ocurrencia y distintos grados de severidad del daño.

***Tabla 9.** Probabilidad de ocurrencia y severidad del daño en la evaluación de riesgos*

Probabilidad de Ocurrencia	• No ha ocurrido nunca: valor 1 • Ha ocurrido alguna vez: valor 2 • Ha ocurrido varias veces: valor 3
Severidad del Daño	• Sin daños o daños económicos leves: valor 1 • Situación reversible: valor 2 • Situación no reversible: valor 3

Como consecuencia de las distintas combinaciones entre probabilidad y severidad de los posibles riesgos y/u oportunidades, se obtienen unas tablas para clasificarlos, de manera que partiendo de triviales pueden clasificarse en tolerables, moderados, importantes o intolerables.

***Tabla 10.** Combinaciones entre probabilidad y severidad para clasificar los riesgos y/u oportunidades*

			SEVERIDAD		
			BAJA	MEDIA	ALTA
			1	2	3
PROBABILIDAD	ALTA	3	MODERADO	IMPORTANTE	INTOLERABLE
	MEDIA	2	TOLERABLE	MODERADO	IMPORTANTE
	BAJA	1	TRIVIAL	TOLERABLE	MODERADO

***Tabla 11.** Categorización de los riesgos en función de probabilidad y severidad*

Riesgo	Acción y temporización
Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita reducir más el riesgo. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo y establecer medidas de control. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado.
Importante	Debe reducirse el riesgo de forma inmediata. Debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No puede existir este riesgo. Si se detecta, se debe reducir de inmediato.

***Tabla 12.** Categorización de las oportunidades en función de probabilidad y severidad*

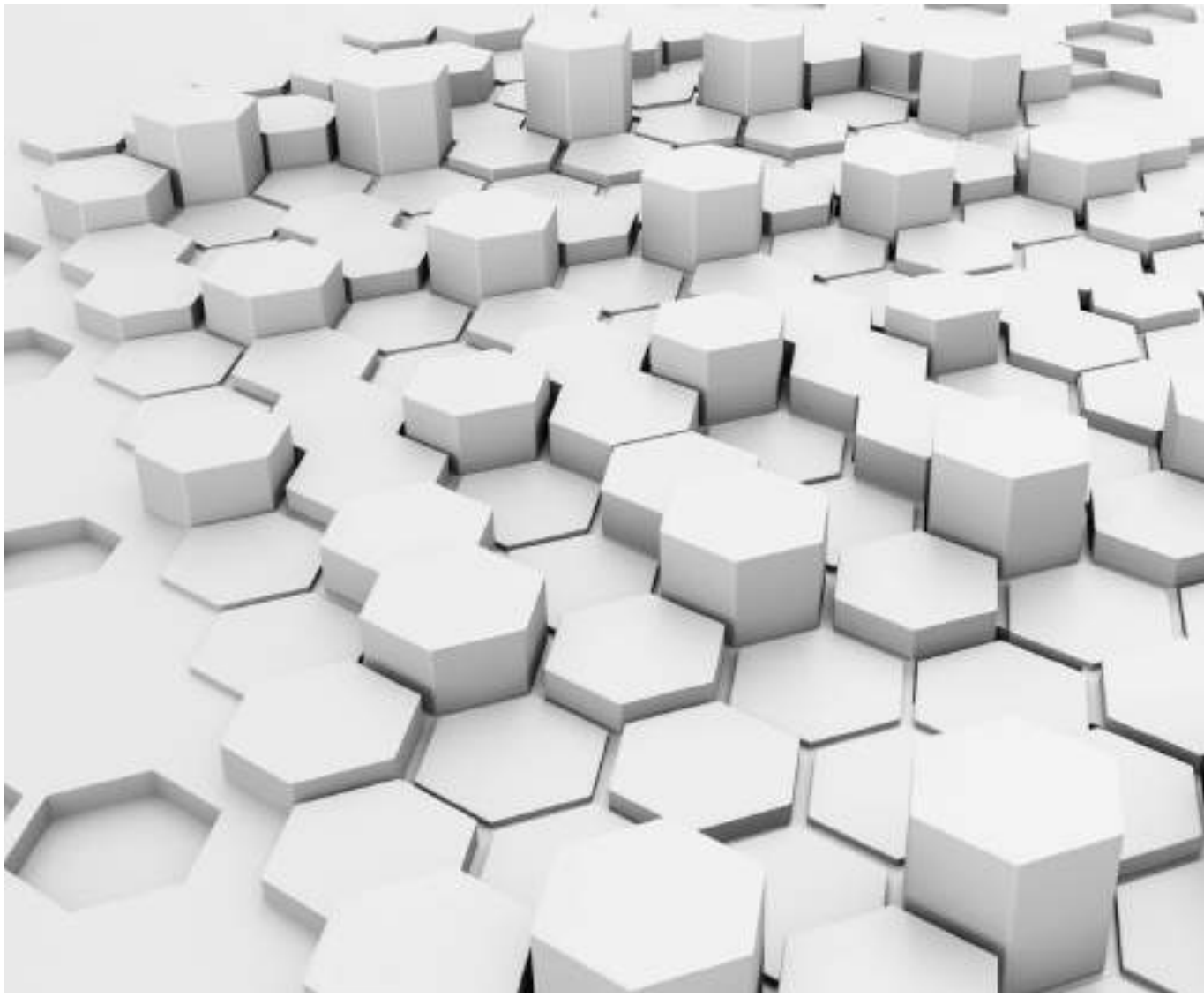
Oportunidad	Acción y temporización
Trivial	No se requiere acción específica.
Tolerable	No se necesita acciones para aumentar las oportunidades. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para aumentar las oportunidades y establecer medidas de control.
Importante	Deben establecerse acciones planificadas.
Intolerable	Deben establecerse acciones de forma inmediata.

Se deben establecer acciones siempre que el riesgo/ oportunidad sea calificado como importante o intolerable y se analizará la posibilidad de establecerlas cuando sean moderados.

Grado en que se han logrado los objetivos de la calidad y revisión de la política de calidad.

La Política de Calidad y Seguridad Alimentaria ha sido revisada en septiembre de 2023, se verifica que dicha política se ha hecho pública a través de nuestra página web y en los tablones de anuncios de cada uno de los almacenes, para poder llegar a todas las partes interesadas.

Los seguimientos a los objetivos de calidad de 2023 se han realizado de forma periódica recogiendo su resultado en la tabla de seguimiento de objetivos de periodicidad trimestral que permiten ver que se han alcanzado los objetivos propuestos.



2.3. Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos

Grupo Corporativo Caliche asigna los recursos necesarios para establecer y mantener un sistema de comunicación ágil y eficaz tanto a nivel externo como interno para asegurar una respuesta rápida y adecuada a los asuntos tratados entre las distintas partes interesadas del sistema de gestión.

Para ello, hace uso de las nuevas tecnologías aplicadas a las telecomunicaciones. Es por ello por lo que el sistema de comunicación se basa principalmente en las comunicaciones informáticas y telefónicas. Este sistema de comunicaciones tiene un procedimiento claro que desglosa cómo se deben establecer las mismas, su periodicidad, en qué sentido, entre otros parámetros para asegurar una comunicación eficaz y planificada.

***Tabla 13.** Procedimiento del sistema de comunicación (I)*

Partes interesadas	Comunicaciones	Vía de Comunicación	Responsable de Comunicación	Cuándo	Dirigido a:
Personal de la organización: Comisión Directiva, Directores, Profesionales Laborales, Autónomos Alumnos en Practicas	Informes periódicos grado de cumplimiento de objetivos, evolución de indicadores y el resultado de la evaluación	Correo electrónico, comunicados internos, reuniones informativas-formativas y/o por escrito	Responsables sistema de gestión	Anual	Responsables departamento
	Política de calidad	Tablón informativo/ PG-04-F-1 ficha puesto de trabajo	Dirección / responsables sistema de gestión	Anual	Toda la empresa
	Objetivo de calidad	Tablón informative/ PG-04-F-1 ficha de trabajo	Dirección / responsables sistema de gestión	Anual	Toda la empresa

Partes interesadas	Comunicaciones	Vía de Comunicación	Responsible de Comunicación	Cuándo	Dirigido a:
Personal de la organización: Comisión Directiva, Directores, Profesionales Laborales, Autónomos Alumnos en Practicas	Implicación al cumplimiento de los requisitos del SGC	Formación	Dirección / responsables sistema de gestión	Anual	Toda la empresa
	Información sobre la satisfacción del cliente	Verbal, correo electrónico y/o por escrito	Dirección / responsables sistema de gestión	Anual	Toda la empresa
	Resultados auditoría interna	Reuniones por la dirección	Dirección / responsables sistema de gestión	Tras auditoría	Equipo de calidad
	Comunicación de Funciones y Responsabilidades	PG-04F-01 ficha puesto de trabajo/verbal	Dirección / responsables sistema de gestión/ RRHH	Anual	Toda la empresa
	Comunicación de cambios en la organización que afecten al personal en materia de legislación, cambio de contexto, estructura de la organización, nuevas tecnologías, nuevos equipos, requisitos del puesto de trabajo, cambios de puesto de trabajo	Verbal y/o correo electrónico y/o por escrito	Responsables de departamento	Tras cambios	Toda la empresa
	Implicación del incumplimiento de lso requisitos del SGC	Reuniones por la dirección reuniones entre personal del mismo área	Responsables Sistema de gestión / Dirección / Responsables departamento	Annual	Toda la empresa
	No conformidades y/o reclamaciones	Correo electrónico, por escrito y/o reuniones de calidad	Responsables sistemas de gestión/ Dirección	Tras producirse	Toda la empresa

Tabla 14. Procedimiento del sistema de comunicación (II)

Partes interesadas	Comunicaciones	Vía de Comunicación	Responsable de Comunicación	Cuándo	Dirigido a:
Clientes	Memoria económica y de actividad	Web	Comité dirección/ Responsable de marketing	Anual	Clientes
	Política y objetivos de calidad	Web, tablón de anuncios	Comité dirección/ Responsable sistema de gestión/ Responsable de marketing	Anual	Clientes
	Noticias sobre Caliche	Web	Responsable de marketing	Anual	Clientes
	Cumplimiento de requisites legales	Web, tablón de anuncios, comunicación	Responsables departamento/ Responsable sistema de gestión / Comité dirección	Anual	Clientes
Admón Pública	Necesidades de Desarrollo de servicios, formularios de solicitud, instancias, requerimientos, acciones de coordinación, seguimiento, informes finales, memorias, requisitos legales, informes de cuentas	Comunicación formal e informal	Comité dirección/ Responsable departamentos	Bajo petición	Instituciones/ UE
Patrocinados	Políticas de calidad Requisitos para el desempeño de la actividad	Comunicación formal e informal	Responsable sistema de gestión	Anual	Todos los proveedores de producto y/o servicio
Vecindario	Actividades y/o noticias publicadas	Comunicación formal	Responsables de marketing	Anual/ Bajo petición	Toda la sociedad

Obra Social	Políticas de calidad objetivos Información sobre el proyecto a participar y seguimiento noticias publicadas	Comunicación formal e informal, correo electrónico, reuniones, revista	Comité dirección / Responsable sistema de gestión / Responsable de marketing	Anual / Bajo petición	Ong's, colaboradores

Seguimiento y medición de la satisfacción de los clientes

Con el fin de conocer el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, la empresa determina que anualmente se mide la satisfacción de éstos, como parte de su desempeño del sistema de gestión de la calidad, a través de los siguientes parámetros:

- Principales clientes, considerándose los que tengan una facturación anual mínima o los que la Dirección dictamine por su importancia estratégica.
- Análisis de reclamaciones de clientes.
- Informes de los responsables de departamento en un comité de calidad, en donde se analizarán las incidencias de clientes, las valoraciones de los servicios transmitidas por los clientes a los responsables de departamentos, las nuevas necesidades detectadas y las sugerencias de mejora detectadas.
- Los resultados obtenidos son incorporados al "Informe de Evaluación y Revisión del Sistema por la Dirección" que se presenta a la dirección de la empresa para que determine, en caso necesario, las acciones a llevar a cabo, para en su caso, mejorar la posición competitiva de la empresa que son reflejadas en el programa de objetivos para el próximo periodo.

Desempeño de los procesos y conformidad de los productos y servicios

Con el fin de mantener la excelencia en los servicios que se prestan al cliente se han evaluado varios aspectos que ayudan al Grupo a poder desempeñar su actividad de la mejor manera posible.

En ese sentido, se realiza un análisis de los Indicadores trimestrales que son revisados periódicamente en los Comités de Calidad.

Los Indicadores establecidos por la Dirección son:

- Reclamaciones de clientes
- Incremento de facturación
- Incremento de servicios
- Rentabilidad de puestos de trabajo
- Incremento de transportistas
- Inspección de Instalaciones

Tras el mencionado análisis se proponen medidas dirigidas a una mejor selección de los transportistas y la realización de medidas de fidelización de proveedores, búsqueda de nuevos clientes, potenciar áreas de negocio trasversales como es el transporte multimodal, industria, trasbordo de contenedores, etc.

Revisión del sistema de gestión

El sistema de gestión es revisado por Grupo Corporativo Caliche anualmente, salvo que se estime conveniente efectuar alguna revisión antes de este periodo.

El responsable del sistema de gestión, contando con la ayuda de los responsables de los departamentos, prepara anualmente el "Informe de Revisión del Sistema" basándose en:

- Cambios en la política, objetivos y elementos del sistema de gestión y su adecuación.
- Informes de revisiones anteriores.
- Contexto de la organización.
- Desarrollos científicos asociados a los productos incluidos en el alcance y circunstancias cambiantes que puedan afectar a la seguridad alimentaria.
- Resultados de auditorías internas y externas.
- Seguimiento de los objetivos de la calidad.
- Indicadores de procesos del sistema de gestión.
- Registros de evaluación y control de los procesos.
- Tratamiento y estado de no conformidades y acciones correctivas y preventivas.
- Reclamaciones y quejas de clientes, satisfacción del cliente.

- Ejecución de los procesos y desviaciones de los parámetros definidos.
- Implementación eficaz de los recursos planificados.
- Revisiones del sistema APPCC.
- Datos obtenidos de registros del Sistema.
- Sugerencias, recomendaciones, requisitos, expectativas y necesidades de partes interesadas.
- Situaciones de emergencia, recuperación y retirada de productos.
- Riesgos y oportunidades, necesidades de cambios.
- Adecuación recursos (personas, infraestructuras, ambiente).
- Desempeño y eficacia del SGC.

Posteriormente este informe es supervisado y analizado por el director gerente. Estableciendo, en función de los resultados obtenidos, los objetivos para el año próximo, acciones de mejora y necesidades de recursos que remite al responsable del sistema de gestión para que informe a los distintos departamentos.

Elaboración y seguimiento de objetivos

De acuerdo con la política de la calidad y la seguridad alimentaria se establecen anualmente objetivos y metas, que se recogerán en los programas de gestión de objetivos.

El responsable del sistema de gestión elabora las propuestas de objetivos, considerando para ellas:

- Sugerencias de los clientes, empleados, proveedores, etc.
- Requisitos legales, reglamentarios o normativos aplicables.
- Indicadores de la calidad y la seguridad alimentaria.
- Disponibilidad económica con relación a las operaciones de mejora.
- Requisitos, necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Incidencias y no conformidades relativas a los procesos de la organización.
- Recuperación y retirada de producto.
- Contexto y la dirección estratégica de la organización.

El responsable del sistema de gestión elabora el programa de gestión de objetivos. Estos programas son sometidos a la revisión del director gerente que comunica sus comentarios al responsable del sistema de gestión para su incorporación a los programas.

Los Programas así establecidos son aprobados por el director gerente y son comunicados por el departamento de la calidad y la seguridad alimentaria a los departamentos afectados.

Trimestralmente, como mínimo, el responsable del sistema de gestión hace un seguimiento de la evolución del cumplimiento de los objetivos, a través de las reuniones del comité de calidad, que se describen en el Comité de calidad y Seguridad Alimentaria.

Una vez realizado el seguimiento se considera si deben revisarse los programas en curso de ejecución.

En caso afirmativo, se reinicia el proceso con una nueva elaboración del Programa de Gestión afectado, en caso negativo, se hará un nuevo seguimiento trimestral.

El seguimiento y control de los indicadores, para verificar la consecución de los objetivos, se lleva a cabo a través de las reuniones trimestrales del comité de calidad, determinadas en el Comité de calidad y Seguridad Alimentaria.

En el informe de revisión por la dirección, quedarán reflejados todos los datos. Cuando se inicie una nueva actividad o cambie sustancialmente algunas de las existentes, que generen nuevas situaciones, se realizarán nuevos Programas que recojan los Objetivos y Metas.

Seguimiento y medición de los procesos

Grupo Corporativo Caliche realiza un seguimiento y medición de los procesos de compras, prestación de los servicios, clientes, logística y almacén y gestión del sistema APPCC comentado anteriormente, para así conocer la capacidad para alcanzar los resultados planificados, a finde de establecer una serie de indicadores por procesos en la hoja de cálculo.

Estos indicadores son los indicadores de frecuencia trimestral, en los que se basa el responsable del sistema de gestión y que elaboran los responsables de los departamentos. El cálculo de estos indicadores permite conocer si el proceso se desarrolla según lo planificado o es necesario realizar cambios en las variables que afectan al proceso con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Si un indicador se encuentra fuera de los valores límite establecidos para un correcto desarrollo del proceso, se levanta una “no conformidad” según el Informe de No Conformidad y Acciones, en el cual se registran las acciones a tomar, si fuera necesario para alcanzar los objetivos planificados.

Cuadros de relación entre los requisitos de las normas y los documentos del sistema de gestión

Para hacer una redacción de los requisitos de las normas y los documentos del sistema de gestión se utiliza un procedimiento donde es necesario cumplimentar cuatro apartados: el protocolo IFS Logistic, el protocolo BRC de almacenamiento y distribución, la norma UNE ISO 9001:2015 y la documentación del sistema de gestión (**Figura 15**).

Figura 15. Procedimiento para las normas y documentos del sistema de gestión

En todos los casos los procesos implantados resultan eficaces y no se han producido incidencias reales en el periodo de estudio.

Revisión y verificación del sistema APPCC

El Plan de APPCC aplicable al Sistema de Gestión debe haber sido revisado por el comité de calidad, atendiendo a lo dispuesto en el APPCC, realizándose las siguientes comprobaciones:

- La revisión de los informes de auditoría del APPCC
- La revisión de los cambios introducidos al plan de APPCC y su justificación
- La revisión de los informes de validaciones anteriores
- La revisión de los informes de desviaciones
- La evaluación de la eficacia de las medidas correctoras
- La revisión de la información sobre quejas de los consumidores
- La revisión de las relaciones entre el plan de APPCC y los programas de Buenas Prácticas de Manufactura

Durante el año 2023 el Plan de APPCC aplicable al Sistema de Gestión fue revisado para introducir los Productos de Consumo y revisar los diagramas de flujo de todos los productos almacenados, modificando PE-01 PROCEDIMIENTO PARA EL ANALISIS DE PELIGROS Y PUNTOS DE CONTROL CRITICOS (REV22) y el PE-01-F-01 IDENTIFICACION Y EVALUACION DE PELIGROS.

Posteriormente, el Comité de Calidad, atendiendo a lo dispuesto en el PE-01 APPCC realizó las siguientes comprobaciones de forma ordinaria:

- La revisión de los informes de auditoría del APPCC
- La revisión de los cambios introducidos al plan de APPCC y su justificación
- La revisión de los informes de validaciones anteriores
- La revisión de los informes de desviaciones
- La evaluación de la eficacia de las medidas correctoras
- La revisión de la información sobre reclamaciones de clientes
- La revisión de las relaciones entre el plan de APPCC y los programas de BPMH
- La revisión de las nuevas actividades y productos almacenados/transportados

Tras estas revisiones se concluye que la empresa dispone de un correcto autocontrol, que no se dispone de ningún PCC y que los prerrequisitos adoptados por el comité de calidad utilizados para el cumplimiento de los prerrequisitos están o han sido adaptados, para ello, por lo que se determina que el autocontrol implantado cumple y es apto con lo demandado.

También se ha llevado un estudio de las alertas del portal Rasff, fraude en hortofrutícola y medicamentos, a valorar y a tener en cuenta en nuestro sistema APPCC, pero en ningún caso somos propietarios del producto.

Adecuación de los recursos

En el Grupo, aplicable a sus diferentes empresas, disponemos de un programa de Recursos Humanos, donde se va formando a los trabajadores, tanto por la detección de las necesidades formativas, como por los requisitos legales o de normas de calidad. Hasta la fecha, la formación recibida por todos los empleados ha sido satisfactoria, evidenciándose con el resultado de la eficacia.

Todo el personal dispone de la entrega de las descripciones de puesto de trabajo donde se comunican sus funciones y competencias, es consciente de las mismas y se compromete a cumplirlas.

El responsable del sistema, como figura representativa de la dirección, verifica que todos los empleados son conscientes de sus responsabilidades y actúan en función a su ficha personal de puesto de trabajo.

Cada responsable de departamento lleva a cabo un seguimiento diario del trabajo desarrollado y de manera trimestral se comenta con el responsable de sistema de gestión.

No se han detectado desviaciones a lo largo del año. Así mismo ha verificado la eficacia del desempeño de todo el personal, como del personal clave externalizado.

La comunicación interna entre los empleados es fluida, llevándose a cabo un buen funcionamiento interno.

Respecto a la revisión de las condiciones de trabajo realizadas por el responsable de calidad cabe destacar que los resultados son correctos en cuanto a la seguridad y las condiciones higiénicas en las instalaciones.

Mejoras del sistema de gestión y recursos necesarios

Se han obtenido varias homologaciones certificaciones asociadas a seguridad como el OEA (Organización Mundial de Aduanas) y TAPA (Garantía con Asociación para Protección de Activos Transportados), así como homologación por parte de los principales clientes.

Para 2023 está previsto ampliar ISO 9001 y 14000 al resto de empresas del grupo.

El colegio New Castelar tiene los siguientes certificados:

La línea a seguir es la mejora en las instalaciones con el fin de dar más seguridad y servicio a los clientes, así como la diversificación de servicios.

Este informe es presentado al comité de calidad para su revisión y aprobación, estableciéndose, en su momento, mejoras del sistema de gestión y de los servicios.

Durante el 2022, en Grupo Corporativo Caliche se adaptaron los sistemas a la versión 4 BRC Logistic haciendo hincapié en los aspectos relacionados con cultura alimentaria y aprobación de subcontratistas, del mismo modo se realizan al menos 2 auditorías en el año y una evaluación del riesgo para evaluar el número de auditorías internas necesarias.

El Plan de 2023 estableció objetivos y acciones fundamentalmente para conseguir la retroalimentación para obtener información del personal en relación con mejoras y quejas.

Revisión procedimientos de seguridad

En 2023, en las plataformas logísticas de San Cayetano, Picassent y El Ejido se han seguido revisando los registros de amenazas de seguridad mediante los siguientes simulacros:

- PE-03- F-01: SIMULACRO DE RETIRADA DE PRODUCTO
- PE-03-F-03: SIMULACRO DE TRAZABILIDAD
- PE-03-F-04: SIMULACRO DE FOOD DEFENSE

Con la utilización de estos formatos es posible la verificación de la trazabilidad de los servicios, la identificación de los peligros y su gravedad y la comprobación de que la retirada de los productos es eficaz.

En todos los casos, los procesos implantados resultan eficaces, no se han producido incidencias en la realización de los simulacros, tampoco se han producido incidencias reales en el periodo de estudio.

Por tanto, los procedimientos de seguridad son correctos y eficaces.

Se han realizado auditorias de Seguridad en las instalaciones de San Cayetano (Murcia), Picassent (Valencia) y El Ejido (Almería), todas con resultado favorable.

Por otra parte, la documentación del sistema se considera adecuada al ámbito y propósito de los sistemas establecidos, pero dentro del continuo proceso de revisión y adaptación al entorno, se está apostando por la revisión, simplificación y adaptación de todos los documentos existentes en el sistema para unificar criterios a las diferentes normas auditables.

Auditorías internas

Como ya se ha indicado, Grupo Corporativo Caliche realiza una serie de auditorías internas de forma periódica recogidos en el Plan Anual de Auditorias.

Tabla 15. Ejemplo de informe de auditoría interna 2023

DPTO. / EMPRESA	CENTRO	FECHA DE LA AUDITORIA
Auditor externo	Baños y Mendigo	Junio 2023
Auditor externo	El Ejido	Junio 2023
Auditor externo	Picassent	Febrero 2023

Se han realizado también auditorías en los que se han revisado diferentes aspectos:

- Auditoria de aspectos legales y sociales.
- Auditoria de seguridad física y políticas de calidad.
- Auditoria de sobre transporte de medicamentos.

Las NC detectadas han tenido su causa en la adaptación o mejora de las políticas o procedimientos a los requisitos de los clientes. En ningún caso se han debido a incumplimientos de dichos requisitos.

Por lo que los resultados han sido muy satisfactorios y nos permiten seguir mejorando los servicios prestados.

Inspección de instalaciones

En el año 2023 se han realizado una serie de inspecciones en las instalaciones de Grupo Corporativo Caliche, en total cinco revisiones, distribuidas por semestres y plataformas.

Tabla 16. Inspección de instalaciones

	SAN CAYETANO		EL EJIDO		PICASSENT	
PERIODO	2022	2023	2022	2023	2022	2023
1º SEMESTRE	1	0	2	1	0	0
2º SEMESTRE	1	1	1	1	3	2
TOTAL	2	1	3	2	3	2

Así mismo, en las instalaciones de New Castelar se realizan mantenimientos de forma mensual.

2.4. Oportunidades

El Grupo Corporativo Caliche ha realizado, en el año 2023, una revisión exhaustiva del análisis de sus Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) actualizándolo con el actual contexto de la organización, el análisis de las partes interesadas, así como de los procesos.

Como resultado de este análisis, se ha llegado a una conclusión que se refleja en las tablas del DAFO. Las amenazas y debilidades del grupo derivan de las especificidades propias del tipo de actividad que desarrolla, pues existen toda una serie de acontecimientos externos que determinan su futuro.

Estos acontecimientos externos también condicionan las debilidades internas pues hacen que las instalaciones precisen de cambios y actualizaciones. En cuanto a las fortalezas y oportunidades, el grupo las afronta, desarrolla y materializa a través de los objetivos y estrategias que se ha marcado.

Se ha revisado el DAFO disponible actualizándolo con el actual contexto de la organización, el análisis de las partes interesadas, así como de los procesos y es aplicable a todo el Grupo Corporativo Caliche.

Tabla 17. Análisis DAFO

ANÁLISIS INTERNO	ANÁLISIS EXTERNO
DEBILIDADES	**AMENAZAS**
Grupo Corporativo Caliche: Alta demanda de servicios por crecimiento de las sociedades dependientes	**Grupo Corporativo Caliche:** Inestabilidad económica Cambio climático Conflictos internacionales
Transportes Grupo Caliche: Incertidumbre en el volumen de cargas/descargas Nivel en subcontratación de flota	**Transportes Grupo Caliche** Aumento de costes/ cambios normativos
One Telecom / One store: Cambios tecnológicos constantes	**One Telecom/ One store:** Crecimiento de la competencia
New Castelar Necesidad de integrar diferentes nacionalidades	**New Castelar** Competencia de diferentes modelos educativos
Biyectiva Actividad novedosa y muy especilizada	**Biyectiva** La aparición de empresas muy jovenes de la misma actividad

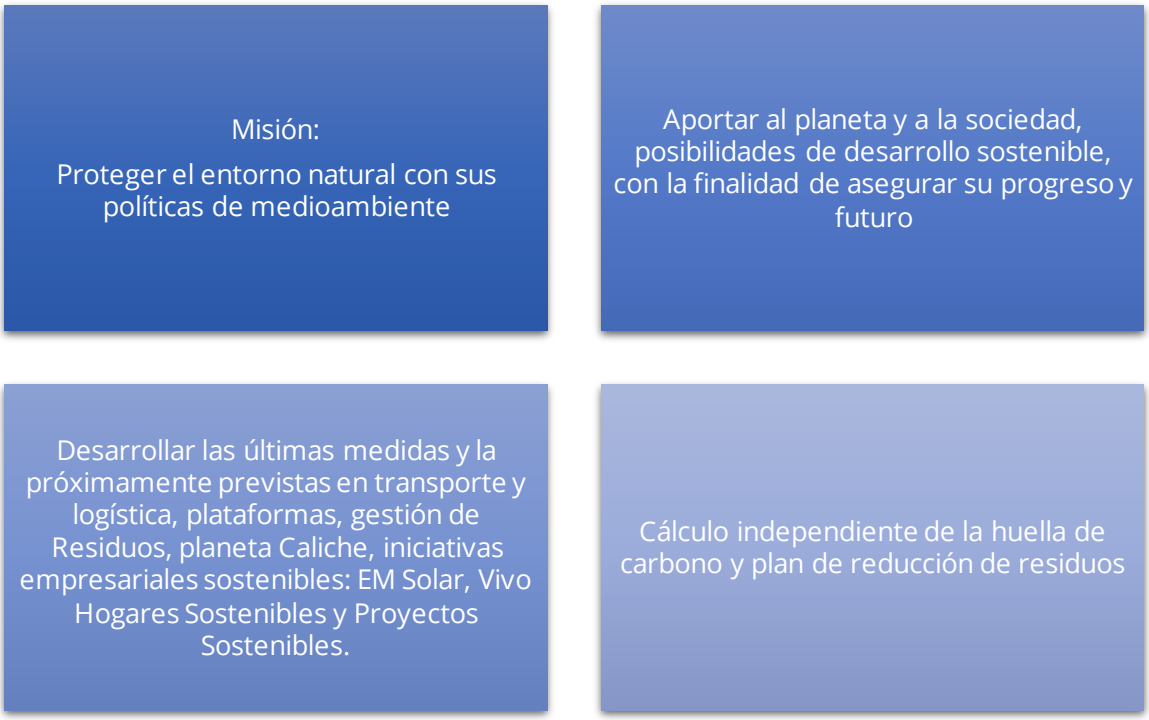
ANÁLISIS INTERNO	ANÁLISIS EXTERNO
FORTALEZAS	***OPORTUNIDAD***
Grupo Corporativo Caliche: Experiencia en la prestación de servicios a empresas de diversos ámbitos. Dimensionamiento de los equipos según el volumen de servicios que se prestan Diversificación de procesos con alta capacidad de adaptación	**Grupo Corporativo Caliche:** RSC, PACTO DE LA ONU, Memoria Medioambiental, uso de energías renovables. Posicionamiento como Grupo de Empresas.
Transportes Grupo Caliche: Certificación IFS+BRC.GDP+ISO 9001, Oferta de logística integral, boutique in house, multimodalidad, gran capacidad de m3 de almacenaje.	**Transportes Grupo Caliche:** Posibilidad de acceder a clientes multinacionales y de sectores diversos (e-commerce, industria) Posicionamiento en el Corredor Mediterráneo Crecimiento como agente de aduanas
One Telecom/ One store: Posicionamiento como distribuidor número uno del operador	**One Telecom/ One store:** Adaptación a los cambios en el mercado de las telecomunicaciones
New Castelar: Crecimiento en el número de alumnos. Certificación MSA	**New Castelar:** Ser centro de elección para las nuevas familias que se instalan en la zona por la educación diversa y de calidad, y también por los excelentes resultados en la EBAU
Em solar: Buena respuesta a la demanda de servicios y las oscilaciones de precios y stock de materias primas	**Em solar:** Crecer en el mercado particular y realizar servicios de postventa y mantenimiento
Biyectiva la trayectoria y la experiencia de sus fundadores en IA	**biyectiva** el acceso a grandes clientes que demandan seguridad en la prestación de los servicios

3. Cuestiones medioambientales

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-23	Compromisos y políticas medioambientales	12 y 16
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	16 y 17
GRI 2018	**DESCRIPCIÓN**	**ODS**
301-2	Insumos reciclados	11 y 12
302-1	Consumo energético dentro de la organización	7, 11, 12
302-3	Intensidad energética	7, 11, 12
302-4	Reducción del consumo energético	7, 11, 12 y 13
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	6, 7, 11 y 13
303-4	Vertidos de agua	6, 13 y 14
303-5	Consumo de agua	6, 11, 12
305-1	Emisiones directas de GEI	12, 13
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	12, 13
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	12, 13
305-6	Emisiones de SAO	12, 13

En Grupo Corporativo Caliche no solo velamos por los intereses del cliente, sino que además nos ocupamos de los intereses y la protección en este ámbito de proveedores, partners, empleados, y del entorno social. El grupo mantiene una declaración de intenciones en cuanto al establecimiento de un sistema de gestión medioambiental que reduzca los impactos de su actividad en el medio ambiente, tanto en ahorro y optimización de los consumos energéticos, gestión de residuos, como, invirtiendo en iniciativas activas empresariales y sociales. (**Figura 16**).

***Figura 16.** Sistema de gestión medioambiental.*



Grupo Corporativo Caliche utiliza para el cálculo de impacto en el medioambiente y su cálculo de la huella de carbono, la aplicación facilitada por el mismo Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Este cálculo se realiza cada año, sin embargo, a fecha de elaboración del presente Estado de Información no Financiera no se encuentra activa dicha calculadora para realizar los análisis pertinentes al año 2023, como viene siendo habitual en los años precedentes, por lo que se han incluido los disponibles a esta fecha, en referencia al año 2022.

Esto también ocurre para otros indicadores de este apartado, que serán informados en el EINF del año próximo pues no se disponen de ellos en el momento de redacción-elaboración del presente. No obstante, el análisis y representatividad de los datos lo consideramos apropiado ya que son los manejados para la toma de decisiones durante el año 2023.

La huella de carbono es importante para tratar de cuantificar las fuentes de emisiones principales y tener una imagen completa del impacto de la organización en el cambio climático. Asimismo, es el primer paso para poder llevar a cabo un plan de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (en adelante "GEI").

La huella de carbono de organización trata de cuantificar las emisiones de GEI implicadas por los flujos de actividad de una entidad o grupo de entidades interconectadas, que pueden ser de su responsabilidad o de los cuales depende, sobre un periodo de un año con un resultado expresado en toneladas de CO2 equivalente (CO2e). El cálculo de la huella de carbono permite identificar las mayores fuentes de emisión de GEI de una organización y tener una imagen global de su impacto sobre el cambio climático. Asimismo, constituye una base necesaria para abordar y continuar en el tiempo acciones de reducción de este impacto.

De tal manera que el grupo de origen dispone de certificaciones sobre el cálculo de la huella de carbono en los últimos años estando también incluida la actividad realizada por Grupo Corporativo Caliche.

***Figura 17.** Certificaciones de cálculo de huella de carbono de Grupo Caliche*

Para el año 2022, se llevó a cabo el cálculo y la reducción de emisiones utilizando la calculadora proporcionada por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Esto englobó actividades como el transporte por carretera, almacenamiento temporal y distribución de mercancías generales y a temperatura controlada en la Sede Central, así como en distintas plataformas como Plataforma San Cayetano, Base Baños y Mendigo (Murcia), Plataforma Picassent (Valencia) y Plataforma Almería (Almería). La cuantificación de las emisiones se basa en el producto de los datos de actividad, que mide las emisiones de CO2 en base a la actividad de una fuente emisora, y un factor de emisión, que relaciona la unidad de actividad con la emisión generada. Para el seguimiento, se utilizó la Calculadora de Huella de Carbono de Alcance 1 y 2 para Organizaciones 2007-2021 del Ministerio para la Transición Ecológica.

En el trienio 20-21-22 se ha conseguido reducir las emisiones relativas al nivel de actividad de la organización del trienio 19-20-21 pasando de 1,1744 kgco2/km a 1,0411 kgco2/km lo que supone una reducción de 0,1333 kgco2/km, y refleja una reducción del 11,35 %.

Así mismo si se analizan los dos trienios consecutivos se observa una tendencia descendente.

En estos cálculos planteados, se deberá tener en cuenta que, dentro de Grupo Corporativo Caliche, Transportes Grupo Caliche es el principal emisor de Co2 dentro del grupo, correspondiendo por su parte al 90% de las emisiones totales del grupo.

Grupo Corporativo Caliche se plantea en un futuro realizar un cálculo más preciso que abarque todas las entidades del grupo, aunque estas no tengan un impacto tan significativo.

Tabla 18. Emisiones de CO2 por km recorrido

$kgCO_2$ por km recorrido	
2017	1,47
2018	1,40
2019	1,24
2020	1,18
2021	1,11
2022	0,838

Las emisiones globales de Trasporte Grupo Caliche han experimentado un crecimiento del 32,43 %. Sin embargo este dato no sería concluyente, ya que tomando como referencia los km realizados, las emisiones relativas se reducen en un 23,82 % con respecto al año 2021, gracias a los esfuerzos en sustitución de cabezas tractoras por otras más eficientes se ha conseguido reducir el consumo de gasoil por km que era el principal factor de aporte a nuestras emisiones.

En lo que respecta las emisiones promedio de co2 en el trienio 20-21-22 se ha conseguido reducir las emisiones relativas al nivel de actividad de la organización del trienio 19-20-21 pasando de 1,1744 kgco2/km a 1,0411 kgco2/km lo que supone una reducción de 0,1333 kgco2/km, y refleja una reducción promedio del 11,35 %. Las acciones planteadas, con desarrollo en todo el período referenciado, son las siguientes:

Tabla 19. Acciones planteadas en medioambiente

Sustitución parcial o adquisición de camiones propulsados por un combustible alternativo. Programa de achatarramiento de flota
Uso de hidrógeno como fuente de combustible para transpaletas y/o para los grupos de frio de los camiones.
Elaboración de una auditoria energética global de todas las instalaciones para reducción del consumo eléctrico.
Formación de chóferes en materia de conducción eficiente.
Implementación de instalaciones fotovoltaicas.

Como garantía adicional, AENOR INTERNACIONAL, S.A.U. (AENOR) ha sido encargada de llevar a cabo una revisión limitada del Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para el año 2022 de sus actividades, de acuerdo con la norma de referencia GHG PROTOCOL, como se ha hecho en los ejercicios anteriores.

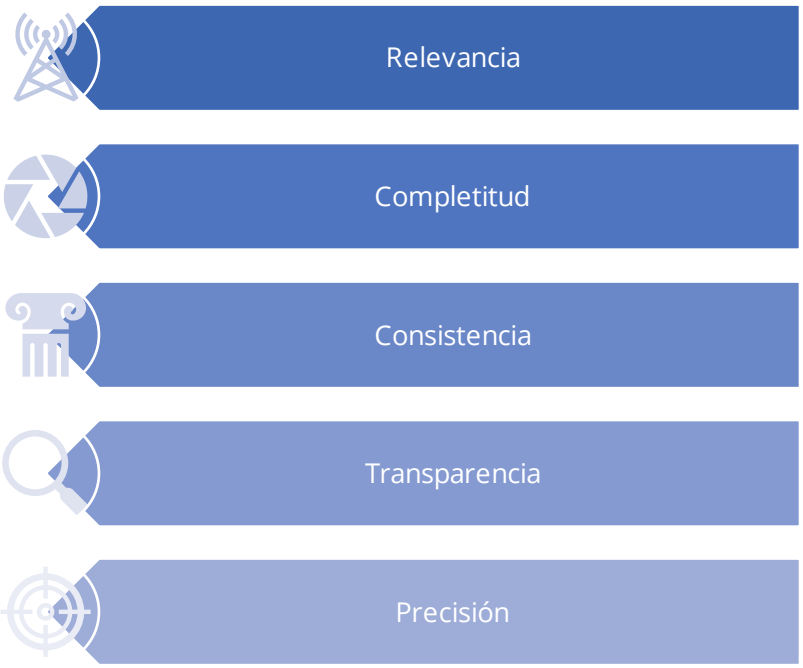
Durante la verificación, se analizó la información atendiendo al enfoque de control que establece la norma GHG PROTOCOL. Es decir, la organización notifica todas las emisiones de GEIs atribuibles a las operaciones sobre las que ejerce control.

Los criterios e información que se han tenido en cuenta para realizar la verificación han sido:

- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol).
- La norma UNE-ISO 14064-3:2006: Especificación con orientación para la validación y verificación de declaraciones sobre gases de efecto invernadero.

Por último, fue objeto de la verificación el Informe de emisiones elaborado por la organización, de fecha 22 de septiembre de 2023.

La metodología que adopta Grupo Corporativo Caliche ha sido la establecida por la norma para esta metodología se basa en los cinco principios de:



Este estándar detalla los principios y requisitos para el diseño, desarrollo y gestión de inventarios de GEI para compañías y organizaciones, y para la presentación de informes para estos inventarios. Asimismo, incluyen los requisitos para determinar los límites de emisión de GEI, cuantificar las emisiones y remociones de los gases de la organización e identificar las actividades o acciones específicas de la compañía con el objeto de mejorar la gestión de dichos gases.

Es política de Grupo Corporativo Caliche para la sociedad de Transportes Grupo Caliche, la renovación continua de su flota de vehículos, sustituyéndolos por modelos más eficientes y de última generación. Además, se persigue el objetivo de utilizar rutas óptimas para reducir las emisiones de CO2 por kilómetro recorrido.

En 2021, se logró reducir la antigüedad de la flota en más de 4 años, alcanzando una antigüedad media de 5,5 años. En 2022, la antigüedad media se redujo aún más, situándose en 5 años. En cuanto a las emisiones de CO2 por kilómetro recorrido, se logró una disminución del 16% en 2021 y del 11,35% en 2022.

Por otra parte, el consumo de gasóleo se redujo un 11,8% en 2021 y un 23,82% en 2022.

Figura 18. Adquisiciones 2023

Vehículos larga distancia. Sistema de optimización de rutas	Vehículos campo Green Road	Ruta Multimodal carretera, marítima Ferry Cartagena - Toulon

Con ello se ha conseguido:

Figura 19. Consecuciones medioambientales

Modernización de 9 unidades manteniendo la ratio de antiguedad media	Reducir el consumo de gasóleo en 8%

Todas las sedes logísticas de Grupo Corporativo Caliche se encuentran monitorizadas para conocer los consumos energéticos, y así, controlar las desviaciones, optimizar rendimientos e implantar medidas de ahorro.

En 2023, se finalizó la construcción de una plataforma en Picassent de 12.000m2 con la Certificación BREAM, dotada con los sistemas de refrigeración más avanzados e inocuos y con la instalación de placas solares dimensionadas para el autoabastecimiento de la Plataforma.

Grupo Corporativo Caliche al integrar a Transportes Grupo Caliche destaca el número de kilómetros recorridos por la flota, el cual ha aumentado un 6,67% entre los ejercicios 2018 a 2022, mientras que la reducción, en número de KgCO2/Km, ha sido del 24,22%, en ese mismo periodo.

Tabla 20. Kilómetros recorridos y emisiones

Año	Km recorridos	Variación acumulada desde 2017	Variación por ejercicio	Emisiones (TN-CO_2eq)	KgCO2/ Km	Variación acumulada desde 2017	Variación por ejercicio
2017	3.443.829,5	-	-	5.047,5	1,466	-	-
2018	4.458.254,4	29,46%	29,46%	6.242,2	1,400	-4,50%	-4,50%
2019	5.071.475,0	47,26%	13,75%	6.282,0	1,238	-15,55%	-11,57%
2020	4.416.215,0	28,24%	-12,92%	5.232,0	1,185	-19,17%	-4,30%
2021	4.183.880,00	6,67%	11,18%	4646,89	1,111	-24,22%	-6,24%
2022	7.273.810,00	23,82%	32,43%	6097,19	0,838	32,43%	-24,22%

En cuanto a la reducción de emisiones (promedio/trienio):

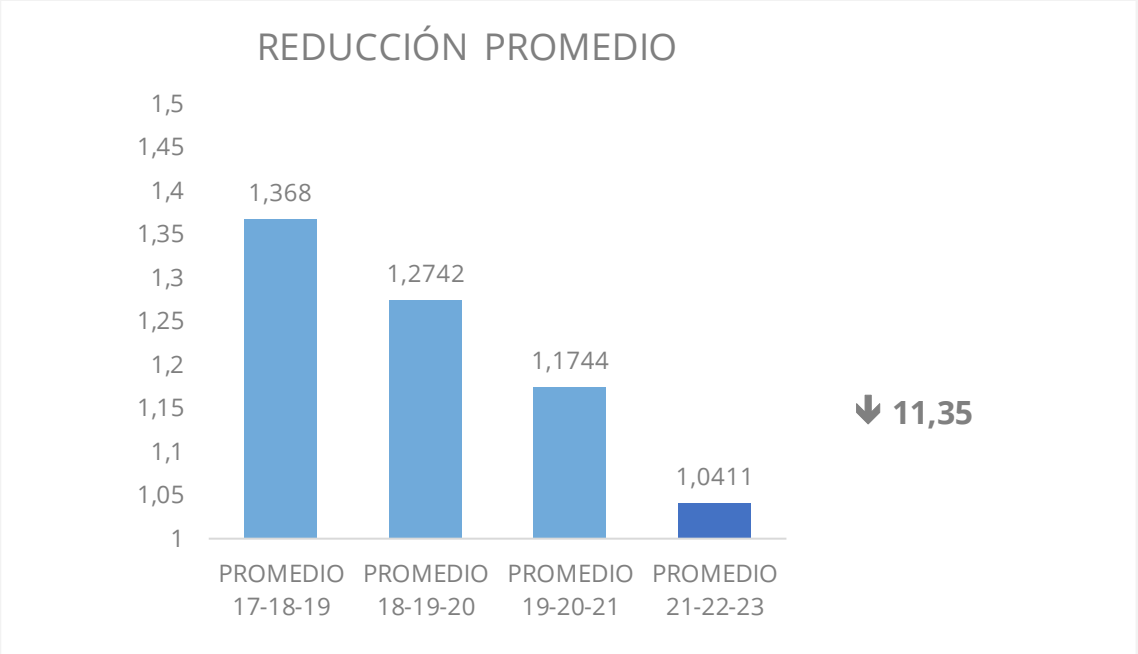
	KgCO2/Km
2017	1,466
2018	1,400
2019	1,238
2020	1,185
2021	1,111
2022	0,838
Promedio (1) 17-18-19	**1,368**
Promedio (2) 18-19-20	1,274
Promedio (3) 19-20-21	1,178
Promedio (4) 20-21-22	**1,045**
Descenso promedio (4) - (1)	**23,64 %**

Como se observa tras el análisis de los cálculos realizados en el trienio 20-21-22 se ha conseguido reducir las emisiones relativas al nivel de actividad de la organización del trienio 19-20-21 pasando de 1,178 kgco2/km a 1,045 kgco2/km lo que supone una reducción de 0,133 kgco2/km, y refleja una reducción del 11,35 %, según el informe de huella de carbono.

Así mismo si se analizan los dos trienios consecutivos se observa una tendencia descendente.

1 Las Toneladas equivalentes de CO2 (Dióxido de carbono) es la cantidad de gases de efecto invernadero, expresada como el resultado del producto del peso de los gases de efecto invernadero en toneladas métricas por su potencial de calentamiento atmosférico (PCA).

***Figura 20.** Reducción huella de carbono*



En cuanto al origen de todo el CO2 generado por Grupo Corporativo Caliche se puede deducir por su actividad que proviene principalmente de la utilización de gasóleo, y concretamente del gasóleo A.

Las emisiones y CO2 generados ha tomado una bajada con motivo de la situación de la pandemia y su efecto sobre el sector del transporte, el cual para Grupo Corporativo Caliche es de elevada importancia con motivo del importante peso que toma la sociedad de Transportes Grupo Caliche.

Tabla 21. Origen del CO2 generado

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gas Natural	0,00	0,27	0,86	1,04	3,486	**30,0658**
Gasolina (E5)	0,00	0,00	0,00	4,60	17,621	**13,9802**
Gasóleo A (B7)	4.182,84	5.155,93	5.839,94	4.227,59	3.774,2401	**5.224,93**
Gasóleo B	94,37	356,21	336,53	464,76	567,7097	**513**
Adblue	23,47	22,24	23,58	17,09	17,9662	**38**
Gas butano	5,77	4,84	6,37	5,76	0	**0**
Refrigerante	221,78	382,97	71,26	510,25	37,4384	**233**
Extintores	0,05	0,12	0,16	0,00	0,041	**0**
Aceite Lubricante	0,00	0,00	0,00	0,90	1,1	**0**
Energía Eléctrica	519,26	319,62	1,31	0,00	185,2541	**43,3727**
Total (TnCo2eq)	5.047,54	6.242,2	6.280,01	5.231,99	4604,85	**6.097,19**

Gasolina (E5): Gasolina con un % de etanol del 5%.

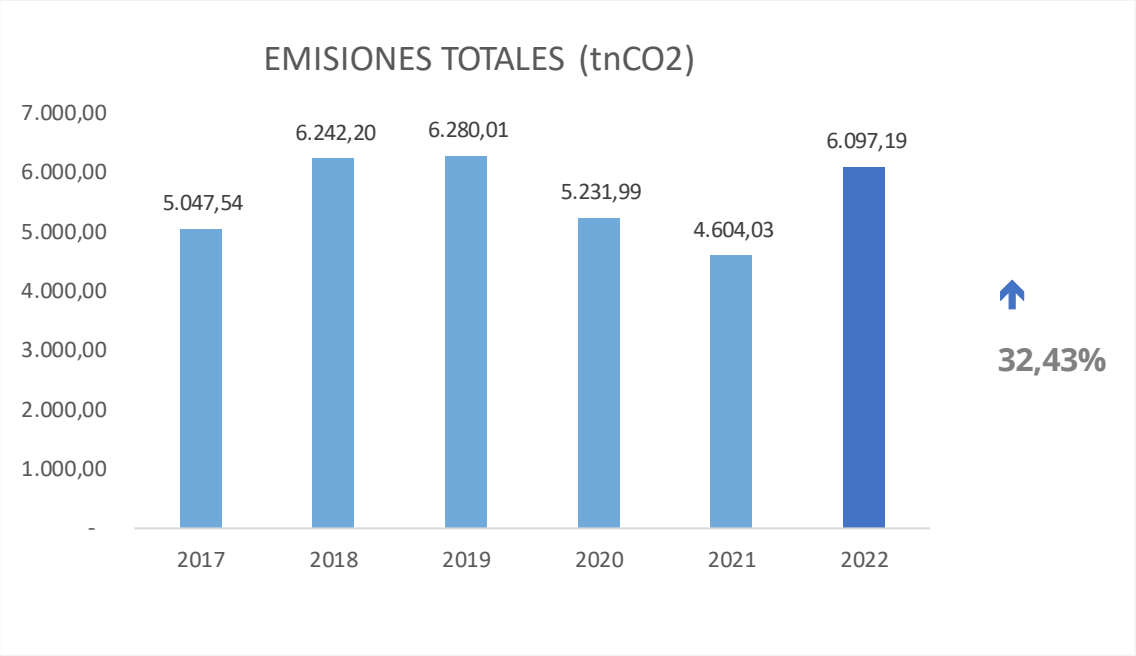
Gasóleo A (B7): El gasóleo B7 hace referencia a una mezcla de 93% de gasoil convencional y un 7% de biodiésel

Gasóleo B: Se llama gasóleo B a aquel que se usa, fundamentalmente, como combustible para uso y actividades profesionales, no de recreo.

Adblue: El Adblue es un aditivo compuesto por una disolución de urea al 32,5%, reduce drásticamente o elimina por completo la contaminación, a través de una inyección que lo mezcla con los gases contaminantes que salen por el escape antes de que entren en contacto con el aire.

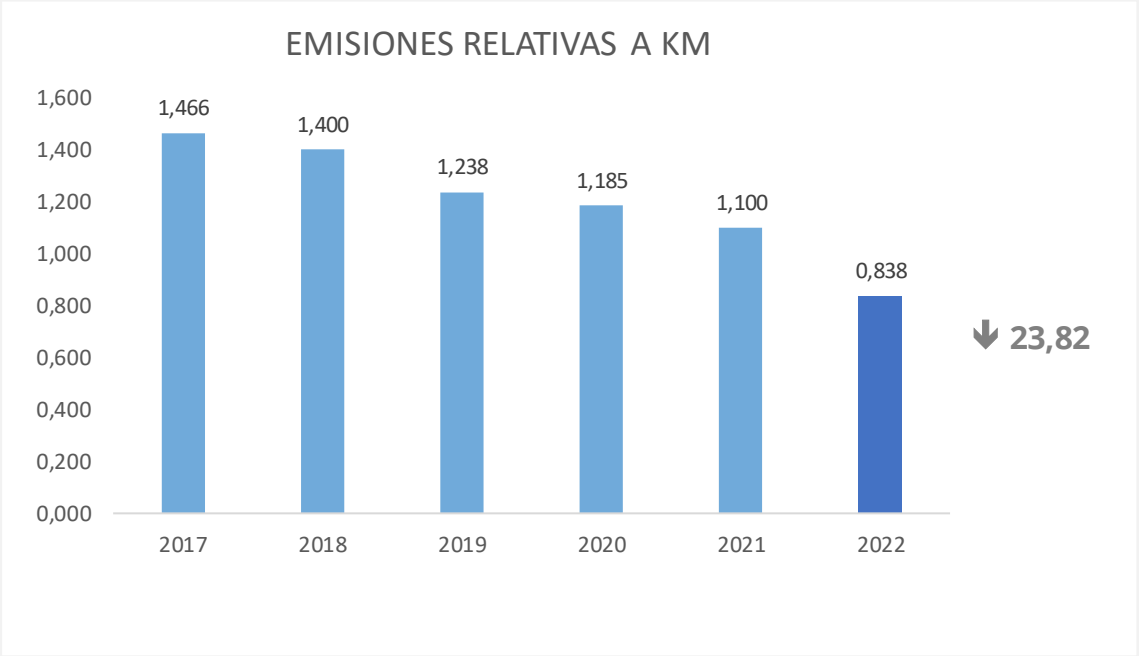
Si analizamos de forma gráfica la evolución de las emisiones totales de TNCO2eq desde 2017 hasta 2022 se podría resaltar que aun a pesar de experimentar un incremento de 2017 a 2019, la disminución en 2021 ha situado al nivel de emisiones totales en niveles paralelos a los que iniciaban la serie en 2017.

***Figura 21.** Evolución de las emisiones totales de TNCO2eq desde 2017*



También de forma gráfica se puede analizar la evolución de las emisiones de KgCO2/ Km desde 2017 hasta la actualidad.

***Figura 22.** Evolución de las emisiones de KgCO2/Km desde 2017*



Como ya hemos indicado, tomando como referencia los kilómetros realizados, las emisiones relativas se reducen en un 23,82% con respecto al año 2021, gracias a los esfuerzos en sustitución de cabezas tractoras por otras más eficientes consiguiendo reducir el consumo de gasoil por kilómetro, que era el principal factor de aporte a las emisiones.

En los próximos años se prevé que se continúe la reducción de la misma gracias a la aplicación de las medidas de reducción planteadas y las reformas en infraestructuras que se están llevando a cabo.

Concretamente en todo el período analizado se propusieron una serie de medidas con las que se estima conseguir una reducción del 24,7% de las emisiones de CO2 para 2024, mediante la aplicación de las medidas incluidas a continuación:

1. **Adquisición de camiones de consumo alternativo.**

   Una medida para la reducción de las emisiones es la adquisición de vehículos más eficientes con menor consumo de combustible o la adquisición de vehículos que utilicen fuentes energéticas menos contaminantes como la electricidad, el hidrógeno o el gas natural.

   El principal inconveniente de estas alternativas es su autonomía y la disponibilidad de puntos de recarga, tanto de electricidad como de combustible; teniendo que añadirse, en el caso de los vehículos eléctricos, el tiempo necesario para la recarga. En este caso el objetivo es reducir las emisiones equivalentes asociadas al consumo de combustible.

   En nuestro compromiso con la sostenibilidad, estamos apostando por la sustitución paulatina de nuestros camiones por otros menos contaminantes. En concordancia con esta iniciativa, en 2021 se reemplazaron 9 camiones y en 2022 se añadieron 13 camiones más por otros Euro VI.

   Como resultado, se ha obtenido una reducción del 10.12 % en la ratio kgCO2/Km con los datos de finales de 2021 y, en 2022, se ha aumentado significativamente la reducción obtenida, llegando a ser del 23.82 % en la misma ratio. Estos datos corroboran la significativa mejora del comportamiento ambiental en cuanto a emisiones de estas medidas.

2. **Uso de hidrógeno en transpaletas y en los grupos de frío de los camiones**

   Actualmente está en auge el uso de hidrógeno como combustible, ya que cuenta con unas emisiones nulas en caso de generarse a través de fuentes energéticas de origen renovable. El objetivo es reducir las emisiones equivalentes asociadas al consumo de gas butano y gasóleo B.

   Se ha eliminado la transpaleta de butano, por lo que se ha eliminado esta fuente de emisión que en el año 2021 supusieron 5.76 TnCO2.

   En 2022 no se han sustituido los equipos de frio por lo que no ha habido reducción asociada.

3. Elaboración de auditoría energética global

El objetivo es valorar la eficiencia energética de todos los equipos consumidores presentes en las distintas sedes.

4. Elaboración del Plan de Movilidad

El objetivo de esta medida es optimizar el consumo en el transporte.

5. Instalación fotovoltaica

El suministro eléctrico de las instalaciones de Grupo Corporativo Caliche se encuentra contratado actualmente con garantía de origen renovable. no obstante, la implantación de una instalación solar fotovoltaica ayudaría a reducir la huella de carbono del planeta gracias a la energía eléctrica.

El objetivo es la reducción consumo eléctrico y reducción de la huella del sistema eléctrico español.

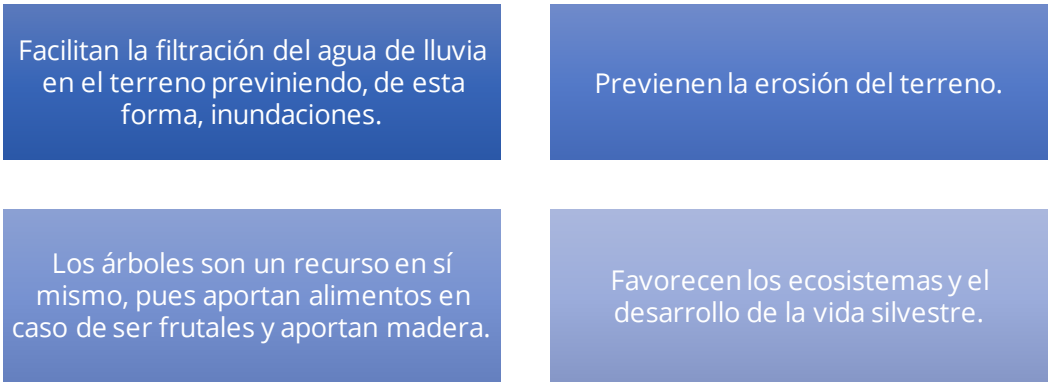
Se realiza estudio de optimización del suministro eléctrico y autoproducción energética para hacer más eficiente las instalaciones fotovoltaicas.

6. Compensación de emisiones mediante reforestación

Una vez se ha conseguido reducir las emisiones lo máximo posible, es posible conseguir una reducción adicional mediante compensación. Actualmente existen distintas opciones para la compensación de las emisiones, desde la ejecución de proyectos de reforestación hasta la compra de créditos de carbono para financiación de proyectos de la industria verde.

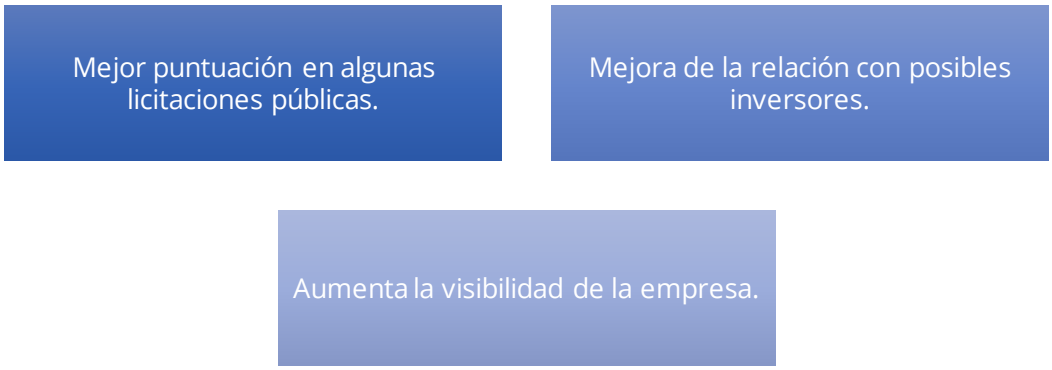
Además de la absorción de emisiones, la plantación de árboles tiene otros beneficios medioambientales:

Figura 23. Beneficios medioambientales de la reforestación



Además, la participación en proyectos de reforestación mejora la imagen corporativa de las empresas y les aporta diversas ventajas como pueden ser la mejora de las relaciones con los potenciales inversores, el poder conseguir una mejor puntuación en posibles licitaciones públicas futuras, o el aumentar la visibilidad de la empresa.

Figura 24. Ventajas que puede suponer la reforestación en la imagen corporativa



Aun no estando dentro de este plan de reducción de emisiones, debido al impacto que tendrá en las emisiones de gases fluorados, se añadió una medida adicional que consistió en la ampliación de la nave que el grupo tiene en Picassent, de 2.603 m², ya que se necesitaba mayor espacio de almacenaje refrigerado, principalmente fruta y verdura.

Desde una perspectiva medioambiental, el amoníaco debe preferirse no sólo por su nulo impacto directo sobre el calentamiento global, sino también por ofrecer la mayor eficiencia posible y, por consiguiente, la menor huella indirecta de CO2.

Durante 2023 no se han iniciado procesos de compensación de emisiones, en próximos años se harán esfuerzos en la reducción de emisiones y en acciones de compensación de las emisiones que no se puedan reducir

Grupo Corporativo Caliche se ha sometido a procesos de verificación externa y cuenta con una serie de certificaciones AENOR, que garantizan su buen hacer en aspectos ambientales y al respecto de su generación de CO2.

Tabla 22. Certificaciones

AENOR	BRC S&D – 2013/0004 BRC - Global Standard – for Food Safety
AENOR	Certificado medioambiente CO2 verificado
AENOR	IFS Certificate
AENOR	Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad - ISO 9001
AENOR	Certificado de Conformidad Buenas prácticas de distribución de medicamentos para uso humano
CACV - CAERM	Certificado ecológico

La norma BRC es un estándar mundial para la seguridad de los alimentos creado por el British Retail Consortium (Consorcio Británico de Minoristas).

La norma IFS nació para poder disponer de una norma común que facilite la evaluación de la seguridad alimentaria de los proveedores y sus sistemas de calidad, dada la incipiente aparición de requisitos legales y la globalización en la distribución de los productos alimentarios.

En lo que respecta a **gestión de residuos**, los datos en materia de gestión de residuos del año 2023.

***Tabla 23.** Residuos generados en 2023*

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD KG 2021	CANTIDAD KG 2022	CANTIDAD KG 2023	DIRECCIÓN DEL CENTRO PRODUCTOR	MUNICIPIO	PROVINCIA	EMPRESA GESTORA
Envases Plásticos	309	600	6.360	CTRA. SAN CAYETANO-EL MIRADOR, KM. 2	SAN JAVIER	MURCIA	PEÑAPLAST
Envases Madera	2.220	220	-				
Cartón	750	-	-				
Residuos plásticos	97.410	48.320	40.180				
Papel	-	-	910	CALLE DAVID MARTINEZ ALBALADEJO 2			
			35	CALLE SIERRA DE LA MUELA, 24			
			1.965	CALLE LAS PALMAS, S/N	SAN PEDRO DEL PINATAR		
Envases Madera	4.920	7.520	-	CTRA. SAN JAVIER, KM. 1	BAÑOS Y MENDIGO		
Residuos de Madera	-	2.700	-				
Residuos plásticos	21.750	31.280	16.840				

La cantidad de residuos total de 2021 fue de 127.359 kg, en 2022 de 90.640 kg y en 2023 de 63.380 Kg. Se aprecia una reducción de los residuos totales a casi la mitad, esto es importante de destacar ya que permite apreciar los resultados y la efectividad de las políticas de reducción de residuos implementadas.

Los datos de residuos generados, informados en el EINF de 2021 eran datos estimativos; tanto este año como el anterior se informan los datos consolidados.

Durante los años 2021, 2022 y 2023, la gestión de residuos en la empresa ha mostrado variaciones significativas en diferentes categorías. Los envases plásticos aumentaron notablemente de 309 kg en 2021 a 600 kg en 2022, y en 2023 fueron 6.360 kg, gestionados por PEÑAPLAST en San Javier, Murcia.

La mezcla de residuos plásticos municipales viene presentando una reducción constante, pasando de 97.410 kg en 2021 a 48.320 kg en 2022, y a 40.180 kg en 2023.

Los residuos plásticos municipales, comercios e industrias crecieron de 21.750 kg en 2021 a 31.280 kg en 2022, antes de descender a 16.840 kg en 2023.

Estas variaciones se deben a cambios en las políticas de gestión de residuos, fluctuaciones en la producción o consumo de materiales, o mejoras en las prácticas de reciclaje y gestión de residuos de la empresa.

Residuos como el cartón, los envases y residuos de madera no han generado residuos en 2023 porque no ha sido necesario renovar los elementos de uso de esos residuos, lo que permite apreciar una optimización de esos elementos o la sustitución de los mismos.

La gestión de residuos se realiza mediante gestores certificados en todos los casos para facilitar la correcta destrucción y el reciclaje, para la destrucción de **mercancía orgánica** se han contratado los servicios de empresas certificadas. El resto de los residuos generados se trata de material propio de oficina de forma insustancial.

Además, se realiza la separación y la gestión de residuos orgánicos, plásticos y madera en todos los centros de trabajo, tanto en plataformas como en sedes de oficinas. También existe un procedimiento de detección de fugas sanitarias y de contaminación por aceites y combustibles en los lugares donde hay depósitos de estos materiales, tanto soterrados como externos y se realizan controles de cloro, olor y sabor del agua con frecuencia semanal, así como, anualmente el análisis de los depósitos intermedios.

Los controles de cloro, olor y sabor del agua son diarios, así como de forma trimestral el análisis de los depósitos intermedios.

Todas las sedes logísticas se encuentran monitorizadas para conocer los consumos energéticos y así controlar las desviaciones, optimizar rendimientos e implantar medidas de ahorro. Los datos en cuanto al consumo de agua en 2023 son los siguientes:

En este caso se ha dividido en dos secciones, sede y colegio, ya que son los dos puntos de consumo, los cuales se encuentran separados uno del otro y requieren cada uno de una clasificación especial.

***Tabla 24.** Consumo de agua en m³*

AÑO	SEDE	COLEGIO (NEW CASTELAR)	TOTAL
2021	7.759 m3	5.417 m3	**13.176 m3**
2022	6.161 m3	5.405 m3	**11.566 m3**
2023	1.079 m3	6.695 m3	**7.774 m3**

Tomando como referencia estos datos anteriores, Grupo Corporativo Caliche a fin de tomar medidas para reducir el consumo de agua ha llevado a cabo instalaciones sanitarias renovadas con sistemas de grifos con pulsadores y doble cisterna. Así mismo, ha efectuado la instalación de riego por goteo en el jardín con césped artificial y planta autóctona de poco riego.

Con el propósito de cumplir con las limitaciones locales de reducir al máximo los vertidos y potenciar el reciclaje, la compañía dispone de sistemas e instalaciones propias para el tratamiento del agua. El agua residual es de procedencia sanitaria.

En cuanto al consumo eléctrico, Grupo Corporativo Caliche posee los siguientes consumos de energía:

Tabla 25. Consumo de energía en kWh

AÑO	SEDE	COLEGIO (NEW CASTELAR)	TOTAL
2021	1.923.192 kWh	215.172 kWh	**2.138.364 kWh**
2022	1.420.477 kWh	287.481 kWh	**1.707.958 kWh**
2023	2.043.860 kWh	172.528 kWh	**2.246.388 kWh**

De la energía consumida, la empresa posee instalaciones de placas solares en sus sedes, alcanzando un ahorro en 2021 de 84 toneladas de CO2, en el año 2022 de 85 toneladas y en el año 2023 de 268,4 toneladas de CO2, lo que supone un aumento del ahorro de más del 100% en el último año.

En concreto, el ahorro producido ha sido de 139 toneladas de CO2 en Picassent, de 24,5 en Sede Central, de 24 en New Castelar y de 80,9 en San Cayetano

Grupo Corporativo Caliche posee sistemas de medición y control de consumo de electricidad, a través de la monitorización de los contadores y alarmas de energía reactiva.

La empresa, a fin de tomar medidas de ahorro de energía, ha renovado completamente las luminarias a LEDs. La iluminación en el caso de la sede central cuenta con un sistema de encendido progresivo en función de la luz natural.

Se deberá tener en cuenta que todas estas medidas contribuyen a la protección de la biodiversidad.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-7	Empleados	5, 8
2-19	Políticas de remuneración e incentivos	5, 8 y 16
2-20	Proceso para determinar la remuneración	5, 8 y 16
2-21	Proceso para determinar la remuneración	5, 8 y 16
GRI 2016	**DESCRIPCIÓN**	**ODS**
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	5, 8, 10 y 16
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	5, 8
401-3	Permiso parental	5, 8, y 16
401-3	Permiso maternal	5, 8, y 16
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3, 8, 10
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3, 8, 9, 10
403-3	Servicios de salud en el trabajo	3, 8, 10
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	3, 8, 10
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	3, 8, 10
403-9	Lesiones por accidente laboral	3, 8, 10
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	3, 8
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3, 4, 8, 10
405-1	Diversidad en órganos de Gobierno y empleados	5, 16
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5, 16
406-1	Dolencias y enfermedades laborales	3

Distribución de los empleados

Las cuestiones sociales y en relación al personal de Grupo Corporativo Caliche se han desarrollado, en algunos de los apartados, en relación a la **media del año 2023**.

La información contenida en este apartado se refiere al personal de todas las empresas que forman parte del Grupo Corporativo Caliche, a excepción del personal de BIYECTIVA, S.L. ya que, si bien contablemente entra dentro del perímetro de consolidación del Grupo Corporativo Caliche, el control del personal de esta empresa no se ha efectuado sino hasta el ejercicio 2024, en el resto de sociedades que han entrado en el perímetro de consolidación de 2023, en el momento de preparación del presente informe no hay empleados.

***Tabla 26.** Número total y distribución de empleados por sexo*

	2021	2022	2023
Hombres	305	350	**452**
Mujeres	270	295	**368**
Total	575	645	**820**

Entre 2021, 2022 y 2023, la plantilla de la empresa creció significativamente, pasando de 575 a 820 empleados. El número de hombres aumentó de 305 a 452, mientras que el de mujeres creció de 270 a 368. En términos porcentuales, la proporción de hombres subió del 53% al 55%, mientras que la de mujeres bajó del 47% al 45%. Este crecimiento refleja un incremento total de 147 hombres y 98 mujeres, con un incremento global de 245 empleados en tres años.

Teniendo en cuenta que Grupo Corporativo Caliche se encuentra compuesta por distintas sociedades, el número total y la distribución de empleados por sexo, es la siguiente:

***Tabla 27.** Número total y distribución de empleados por sexo dividido por sociedades.*

	2021	2022	2023
WE CALL SERVICIOS A CLIENTES SL	**4**	**4**	**4**
Hombre	1	1	1
Mujer	3	3	3
VIVO HOGARES SOSTENIBLES SL	**4**	**3**	**6**
Hombre	2	2	5
Mujer	2	1	1
CALICHE NET SL	**4**	**5**	**5**
Hombre	1	1	1
Mujer	3	4	4
EMSOLAR REVONABLES SL	**12**	**26**	**21**
Hombre	11	23	18
Mujer	1	3	3
NEW CASTELAR COLLEGE SL	**81**	**91**	**95**
Hombre	14	16	15
Mujer	67	75	80
TELECOMUNICACIONES INTEGRADAS ONE TELECOM SL	**132**	**134**	**112**
Hombre	36	39	29
Mujer	96	95	83
ONE TELECOM STORE SL	**79**	**76**	**119**
Hombre	33	31	43
Mujer	46	45	76
TRANSPORTES GRUPO CALICHE SL	**233**	**256**	**288**
Hombre	191	210	229
Mujer	42	46	59
GRUPO CORPORATIVO CALICHE SL	**26**	**35**	**32**
Hombre	16	23	20
Mujer	10	12	12

	2021	2022	2023
INTER SERVICE TRANSIT, SL	**-**	**15**	**16**
Hombre	-	4	5
Mujer	-	11	11
EGD LOGISTICS			**122**
Hombre	0	0	86
Mujer	0	0	36
Total general	**575**	**645**	**820**

En las tablas anteriores se observa un aumento progresivo en el número de empleados, tanto hombres como mujeres, a lo largo de estos tres años. En 2021, Grupo Corporativo Caliche contaba con 305 hombres y 270 mujeres, sumando un total de 575 empleados. Para 2022, el número de hombres aumentó a 350 y el de mujeres a 295, alcanzando un total de 645 empleados. En 2023, se registra el mayor incremento con 452 hombres y 368 mujeres, totalizando 820 empleados. La tendencia general muestra un crecimiento constante en la fuerza laboral, destacándose una proporción equilibrada en el aumento de empleados de ambos sexos.

La distribución de empleados teniendo en cuenta el país es la siguiente:

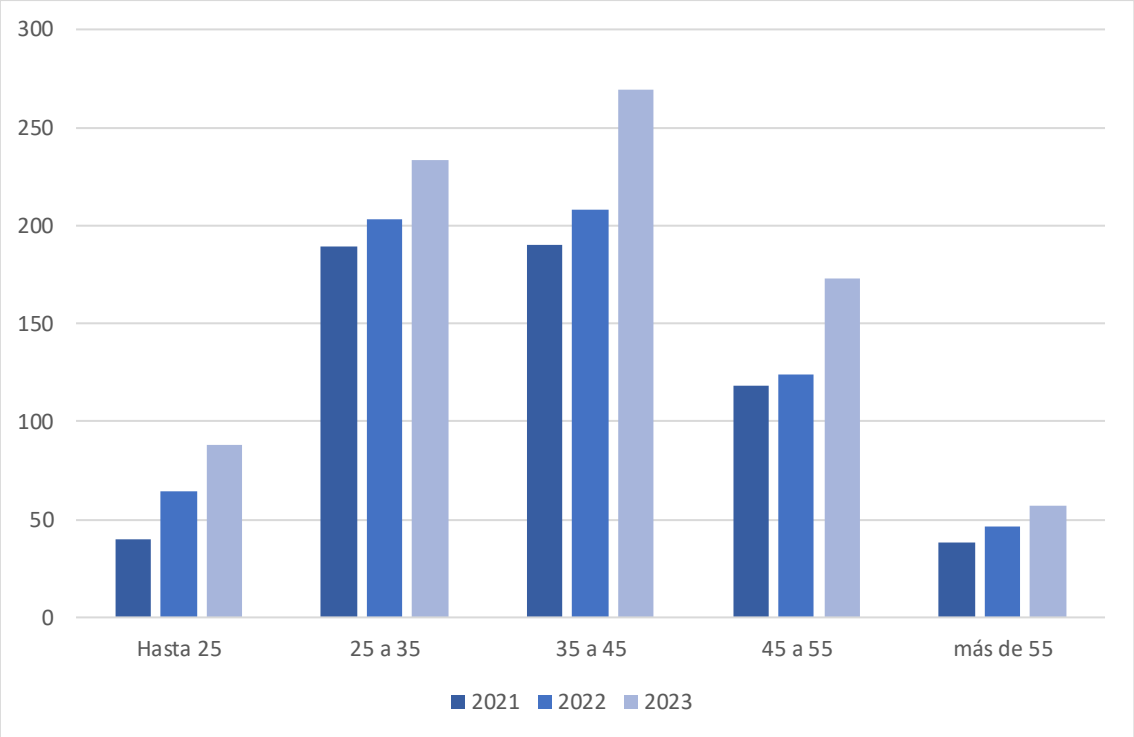
***Tabla 28.** Distribución de los empleados por país*

Distribución de los empleados por país	2021	2022	2023
África del Sur	-	1	1
Alemania	1	1	1
Argelia	1	-	1
Argentina	1	5	6
Bolivia	2	3	3
Brasil	3	4	3
Bulgaria	2	1	6
Colombia	2	3	9
Cuba	1	1	1
Ecuador	8	9	8
España	482	541	689
Estados Unidos	1	3	3
Francia	-	1	-
Gibraltar	-	-	1
Honduras	-	1	-
Irlanda	1	1	1
Italia	9	8	12
Marruecos	18	13	12
Moldavia	-	-	2
Nicaragua	1	1	2
Países Bajos	1	1	1
Panamá	1	1	1
Paraguay	-	-	1
Perú	1	2	2
Polonia	2	1	1
Portugal	3	3	2
Reino Unido	19	17	18
República Dominicana	0	0	3
Rumania	7	11	17
Rusia, Federación de	1	2	2
Ucrania	2	3	3
Venezuela	5	7	8
Total	**575**	**645**	**820**

Tabla 29. Número total y distribución de empleados por edad

Año	2021	2022	2023
Hasta 25	40	64	**88**
25 a 35	189	203	**233**
35 a 45	190	208	**269**
45 a 55	118	124	**173**
más de 55	38	46	**57**
Total	**575**	**645**	**820**

Figura 25. Distribución de los empleados por edad



La información de la Tabla 29 y la figura 25 muestran el número total y la distribución de empleados por edad durante los años 2021, 2022 y 2023 del Grupo Corporativo Caliche.

En el grupo de empleados de **hasta 25 años**, se observa un incremento de 40 en 2021 a 64 en 2022, seguido de un aumento a 88 en 2023.

Los empleados **de 25 a 35 años** aumentaron de 189 en 2021 a 203 en 2022, y luego a 233 en 2023.

En el rango **de 35 a 45 años,** hubo un crecimiento continuo de 190 en 2021 a 208 en 2022, alcanzando 269 en 2023.

Para los empleados **de 45 a 55 años**, el número subió de 118 en 2021 a 124 en 2022 y a 173 en 2023.

Finalmente, el grupo de empleados **de más de 55 años** aumentó de 38 en 2021 a 46 en 2022, y a 57 en 2023.

Los datos en materia de permisos de maternidad y parental:

***Tabla 30.** Permisos maternidad y paternidad*

	2021	2022	2023
Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad	17	12	15
Empleados varones que gozan de un permiso parental	15	13	18

La tabla 30 presenta los datos sobre permisos de maternidad y paternidad concedidos a los empleados durante los años 2021, 2022 y 2023.

En el caso de las **empleadas mujeres que disfrutaron de un permiso de maternidad**, se observa una disminución de 17 en 2021 a 12 en 2022, seguido de un aumento a 15 en 2023.

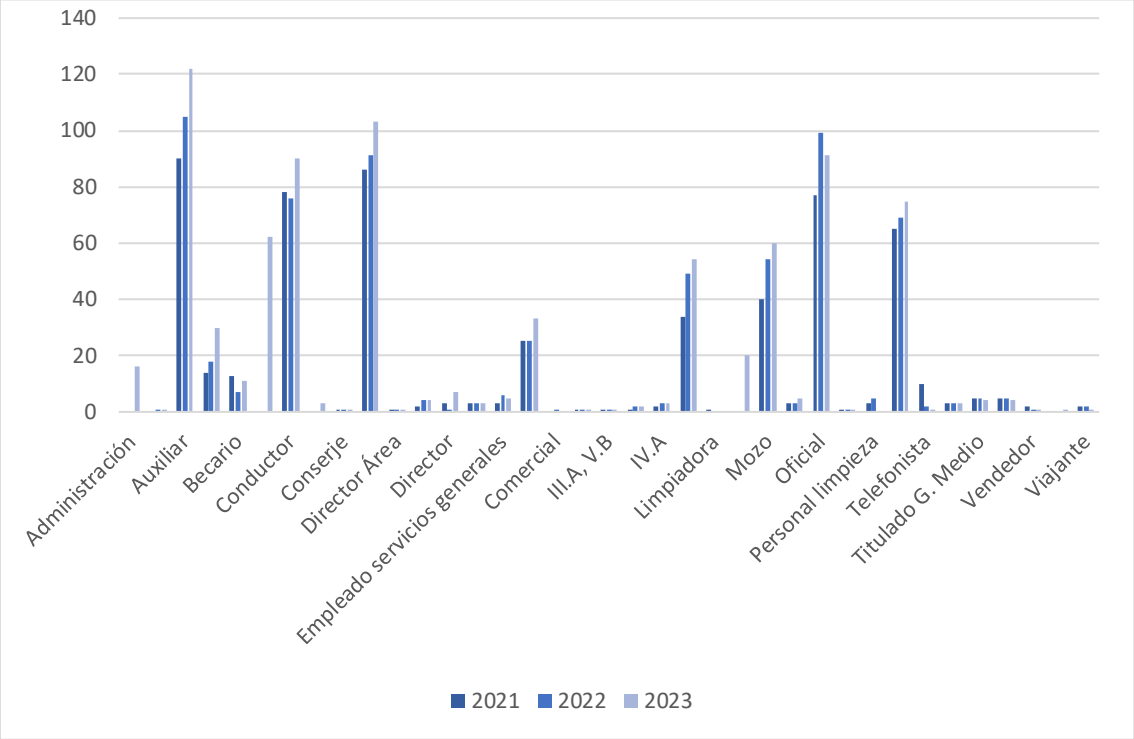
Por otro lado, el número de **empleados varones que gozaron de un permiso parental** fue de 15 en 2021, disminuyó ligeramente a 13 en 2022, y luego volvió a subir a 18 en 2023.

Tabla 31. Número total y distribución de empleados por categoría profesional

	2021	2022	2023
Administración	-	-	**16**
Aparejador	-	1	1
Auxiliar	90	105	122
Ayudante dependiente	14	18	30
Becario	13	7	11
Carretillero	-	-	**62**
Conductor	78	76	90
Coordinador	-	-	**3**
Conserje	1	1	1
Dependiente	86	91	103
Director Área	1	1	1
Directivo	2	4	4
Director	3	1	7
Educador	3	3	3
Empleado servicios generales	3	6	5
Encargado	25	25	33
Comercial	-	1	**-**
Gestor telefónico	1	1	1
III.A, V.B	1	1	1
Ingeniero	1	2	2
IV.A	2	3	3
Jefe	34	49	54
Limpiadora	1	-	-
Manipulador/a	-	-	**20**
Mozo	40	54	60
Nivel I y II	3	3	5
Oficial	77	99	91
Operador máquinas	1	1	1
Personal limpieza	3	5	-
Profesor	65	69	75
Telefonista	10	2	1
Teleoperador/Operador	3	3	3
Titulado G. Medio	5	5	4
Titulado G. Superior	5	5	4
Vendedor	2	1	1

	2021	2022	**2023**
VI	-	-	1
Viajante	2	2	1
Total	575	645	**820**

***Figura 26.** Distribución de los empleados por categoría profesional*



La distribución de los empleados por categoría profesional en los años 2021, 2022 y 2023 muestra un incremento general en el número total de empleados, que pasó de 575 en 2021 a 645 en 2022 y a 820 en 2023. A continuación, se presentan algunos detalles destacados por categoría profesional:

- **Administración:** Se introdujeron 16 empleados en 2023.
- **Aparejador:** Mantuvo 1 empleado en 2022 y 2023.
- **Auxiliar:** Aumentó de 90 en 2021 a 105 en 2022 y a 122 en 2023.
- **Ayudante dependiente:** Incrementaron de 14 en 2021 a 18 en 2022 y a 30 en 2023.
- **Becario:** Disminuyó de 13 en 2021 a 7 en 2022, pero subió a 11 en 2023.
- **Carretillero:** Se introdujeron 62 empleados en 2023.
- **Conductor:** Se mantuvo casi constante con 78 en 2021 y 76 en 2022, pero aumentó a 90 en 2023.
- **Coordinador:** Se introdujeron 3 empleados en 2023.
- **Dependiente:** Pasó de 86 en 2021 a 91 en 2022 y a 103 en 2023.
- **Director:** Varió de 3 en 2021 a 1 en 2022, y luego a 7 en 2023.
- **Empleado servicios generales:** Aumentó de 3 en 2021 a 6 en 2022, pero bajó a 5 en 2023.
- **Encargado:** Se mantuvo en 25 en 2021 y 2022, y aumentó a 33 en 2023.
- **Jefe:** Pasó de 34 en 2021 a 49 en 2022, y luego a 54 en 2023.
- **Mozo:** Incrementó de 40 en 2021 a 54 en 2022 y a 60 en 2023.
- **Oficial:** Incrementó de 77 en 2021 a 99 en 2022, pero disminuyó a 91 en 2023.
- **Profesor:** Aumentó de 65 en 2021 a 69 en 2022 y a 75 en 2023.

Otras categorías, como Becario, Empleado de servicios generales, Nivel I y II, y Titulado G. Medio y Superior, muestran fluctuaciones menores o una tendencia más estable. En conjunto, la tabla refleja un crecimiento significativo en la mayoría de las categorías profesionales, con algunas fluctuaciones específicas en ciertos puestos, como el de limpiadoras, ya que es una actividad que se ha externalizado.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Como se muestra en la Tabla y gráficas a continuación, Grupo Corporativo Caliche genera un empleo estable y de calidad.

El horario laboral es de jornada continua de lunes a viernes de 09:00 a 19:00 con flexibilidad de una hora en la entrada y en la salida, los viernes de 9:00 a 15:00, excepto el área comercial de transportes que trabajan viernes tardes y sábados TURNOS DE GUARDIA de 9-14h y un periodo para comer de entre 45 y 1,25 horas.

En 2023 se ha implantado la posibilidad de hacer teletrabajo y jornada intensiva los primeros siete días naturales de cada mes.

Existe la posibilidad de teletrabajo, para aquellas tareas y/o departamentos donde esta opción es viable.

Dispone de sistema de registro horario y se ofrece la atención al cliente 24h.

Todo el personal trabaja en la propia empresa, no pone personal a disposición de empresas clientes.

***Tabla 32.** Distribución de los empleados por tipo de contrato*

	2021	2022	2023
Eventual	80	21	**21**
Fijo	495	624	**799**
Total general	575	645	**820**

En la distribución de los empleados por tipo de contrato en los años 2021, 2022 y 2023, se aprecia que los empleados con contrato eventual disminuyeron de 80 en 2021 a 21 en 2022, manteniéndose constantes en 21 para 2023. Por otro lado, los empleados con contrato fijo aumentaron considerablemente de 495 en 2021 a 624 en 2022, y luego a 799 en 2023. Este crecimiento refleja una tendencia hacia la estabilización laboral, con un notable aumento en la proporción de contratos fijos en la plantilla total.

***Tabla 33.** Promedio anual de contratos por sexo*

	2021	2022	2023
Hombre	268	313,21	**396,3**
Eventual	31,72	13,28	**13,27**
Fijo	236,28	299,93	**383,03**
Mujer	249,56	255,61	**347,71**
Eventual	29,22	8,29	**7,78**
Fijo	220,34	247,31	**339,93**
Total General	517,57	568,82	**1488,02**

La tabla de promedio anual de contratos por sexo en los años 2021, 2022 y 2023 revela tendencias importantes en la composición contractual de la plantilla. En el caso de los hombres, el promedio anual de contratos aumentó de 268 en 2021 a 313,21 en 2022, y a 396,3 en 2023. Dentro de esta categoría, los contratos eventuales disminuyeron de 31,72 en 2021 a 13,28 en 2022, manteniéndose estables en 13,27 en 2023, mientras que los contratos fijos crecieron de 236,28 en 2021 a 299,93 en 2022 y a 383,03 en 2023.

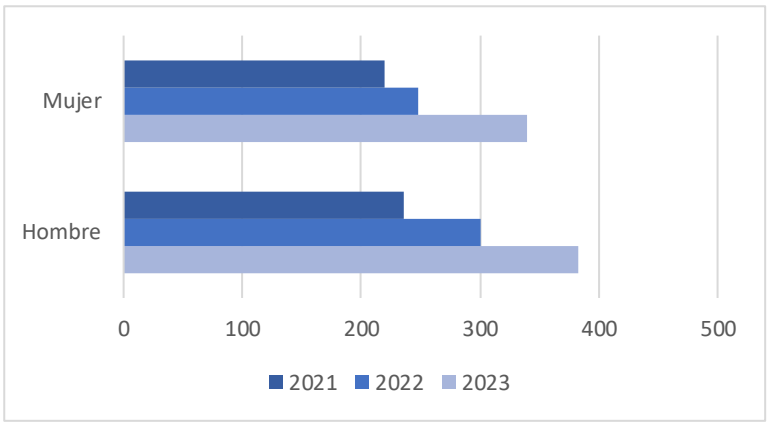
Para las mujeres, el promedio anual de contratos aumentó de 249,56 en 2021 a 255,61 en 2022, y a 347,71 en 2023. Los contratos eventuales para mujeres disminuyeron de 29,22 en 2021 a 8,29 en 2022, y a 7,78 en 2023, mientras que los contratos fijos crecieron de 220,34 en 2021 a 247,31 en 2022 y a 339,93 en 2023.

En total, el promedio general de contratos pasó de 517,57 en 2021 a 568,82 en 2022, alcanzando un notable incremento a 1488,02 en 2023. Este crecimiento refleja un aumento considerable en la cantidad de contratos, con una clara tendencia hacia la estabilización laboral mediante la conversión de contratos eventuales a fijos tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 34. Promedio anual de contratos indefinidos por sexo

	2021	2022	2023
Hombre	236	299,93	**383,03**
Mujer	220	247,31	**339,93**

Figura 27. Distribución de contratos indefinidos por sexo



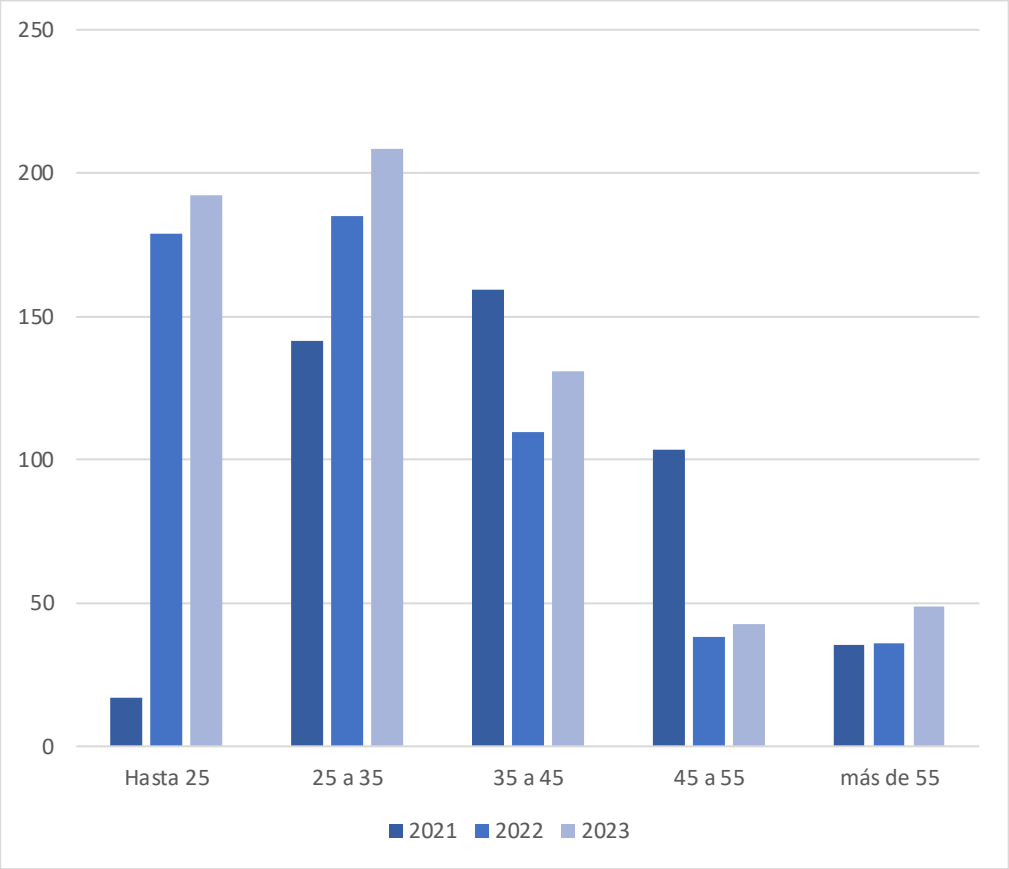
Estos datos reflejan una tendencia general de crecimiento en el número de contratos indefinidos para ambos sexos a lo largo de los tres años que Grupo Corporativo Caliche viene preparando el EINF.

Especialmente notable es el incremento en el promedio de contratos indefinidos para mujeres en 2023, que casi iguala el de los hombres, mostrando un avance significativo en la paridad de género en la estabilidad laboral.

Tabla 35. Promedio anual de contratos indefinidos por edad

	2021	2022	2023
Hasta 25	16,77	179,05	**192,44**
25 a 35	141,69	184,84	**208,47**
35 a 45	159,34	109,44	**131,09**
45 a 55	103,38	38,11	**42,91**
más de 55	35,45	35,81	**48,88**
Total	456,62	547,25	**623,78**

Figura 28. Distribución de contratos indefinidos por edad



La comparativa del promedio anual de contratos indefinidos por edad entre 2021, 2022 y 2023 muestra variaciones significativas en las diferentes franjas etarias.

Para los empleados de **hasta 25 años**, el promedio de contratos indefinidos aumentó significativamente de 16,77 en 2021 a 179,05 en 2022, y luego a 192,44 en 2023. Este grupo presenta el crecimiento más pronunciado, reflejando un esfuerzo considerable en estabilizar laboralmente a los empleados más jóvenes.

En la franja **de 25 a 35 años**, el promedio aumentó de 141,69 en 2021 a 184,84 en 2022, alcanzando 208,47 en 2023, demostrando un crecimiento sostenido en la estabilización laboral de este grupo, que representa una parte importante de la fuerza laboral en términos de experiencia y potencial.

Para los empleados **de 35 a 45 años**, el promedio anual de contratos indefinidos disminuyó inicialmente de 159,34 en 2021 a 109,44 en 2022, pero mostró una recuperación parcial a 131,09 en 2023. Este grupo, aunque sigue siendo significativo, experimentó una cierta fluctuación en la estabilización de sus contratos.

En el rango **de 45 a 55 años**, el promedio disminuyó de 103,38 en 2021 a 38,11 en 2022, y se recuperó ligeramente a 42,91 en 2023. Este descenso refleja una posible reevaluación o cambio en la estrategia de contratación para este grupo de edad.

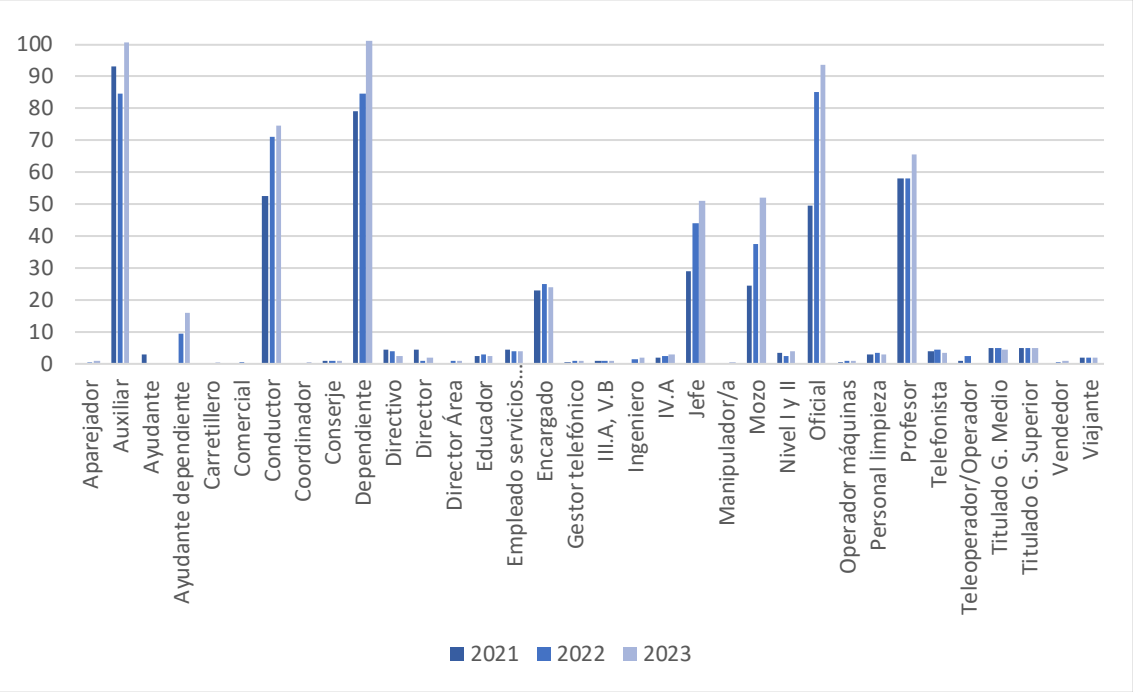
Para los empleados **mayores de 55 años**, el promedio anual de contratos indefinidos se mantuvo relativamente estable, pasando de 35,45 en 2021 a 35,81 en 2022, con un incremento a 48,88 en 2023, lo que indica una tendencia positiva hacia la estabilización de los empleados más veteranos.

En total, el promedio anual de contratos indefinidos aumentó de 456,62 en 2021 a 547,25 en 2022, y a 623,78 en 2023, reflejando un incremento global en la estabilización laboral de la empresa, con particular énfasis en los empleados jóvenes y aquellos en el rango de 25 a 35 años.

Tabla 36. Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional

	2021	2022	2023
Aparejador	-	0,58	**1**
Auxiliar	93,43	84,74	**100,65**
Ayudante	3,15	-	**-**
Ayudante dependiente	-	9,66	**15,78**
Comercial	--	0,33	**-**
Conductor	52,78	71,29	**74,65**
Conserje	1,14	1,00	**1**
Dependiente	79,33	84,70	**101,02**
Directivo	4,26	4,00	**2,51**
Director	4,29	1,00	**2**
Director Área	-	1,00	**1**
Educador	2,65	3,00	**2,25**
Empleado servicios generales	4,25	3,95	**3,8**
Encargado	23,15	24,88	**24,12**
Gestor telefónico	0,42	1,00	**1**
III.A, V.B	0,93	1,00	**1**
Ingeniero	-	1,55	**2**
IV.A	2	2,53	**2,72**
Jefe	28,94	43,83	**51,27**
Mozo	24,5	37,61	**52,33**
Nivel I y II	3,29	2,24	**4**
Oficial	49,82	85,22	**93,92**
Operador máquinas	0,34	1,00	**1**
Personal limpieza	2,74	3,22	**3,07**
Profesor	58,36	58,32	**65,86**
Telefonista	3,83	4,56	**3,51**
Teleoperador/Operador	1,02	2,54	**-**
Titulado G. Medio	4,93	5,00	**4,42**
Titulado G. Superior	5	5,09	**5**
Vendedor	-	0,42	**1**
Viajante	2,03	2,00	**1,9**

***Figura 29.** Promedio de contratos indefinidos por categoría profesional*



La comparativa del promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional entre 2021, 2022 y 2023 revela tendencias interesantes en la estabilización laboral de diferentes roles dentro de la empresa.

Para los **aparejadores**, el promedio de contratos indefinidos aumentó de 0 en 2021 a 0,58 en 2022, alcanzando 1 en 2023, reflejando una incorporación paulatina de contratos indefinidos en esta categoría.

En la categoría de **auxiliares**, el promedio pasó de 93,43 en 2021 a 84,74 en 2022, y luego aumentó a 100,65 en 2023, mostrando una tendencia positiva hacia la estabilización laboral.

Los **ayudantes dependientes** vieron un incremento significativo, pasando de 0 en 2021 a 9,66 en 2022 y a 15,78 en 2023, indicando un esfuerzo notable en estabilizar estos puestos.

En el caso de los **conductores**, el promedio de contratos indefinidos creció de 52,78 en 2021 a 71,29 en 2022, y a 74,65 en 2023, reflejando un aumento constante en la estabilidad laboral.

Para los **dependientes**, el promedio pasó de 79,33 en 2021 a 84,70 en 2022, y luego a 101,02 en 2023, demostrando una tendencia positiva en la estabilización de estos empleados.

Los **directivos** vieron una disminución de 4,26 en 2021 a 4 en 2022, y luego a 2,51 en 2023, indicando una cierta tendencia a la estabilización de contratos indefinidos para esta categoría.

En la categoría de **mozos**, el promedio aumentó significativamente de 24,5 en 2021 a 37,61 en 2022, y a 52,33 en 2023, reflejando un esfuerzo considerable en estabilizar estos puestos.

Para los **jefes**, el promedio de contratos indefinidos creció de 28,94 en 2021 a 43,83 en 2022, y a 51,27 en 2023, indicando una fuerte tendencia hacia la estabilización laboral.

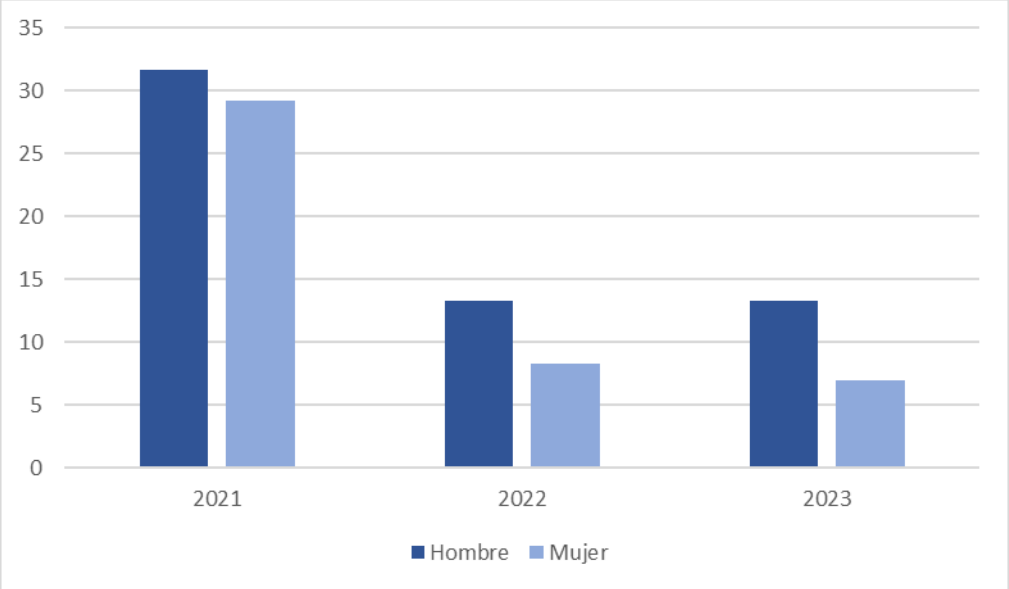
Los **oficiales** también experimentaron un incremento notable, pasando de 49,82 en 2021 a 85,22 en 2022, y a 93,92 en 2023, mostrando un crecimiento continuo en la estabilización de estos puestos.

Todos estos datos demuestran que el Grupo Corporativo Caliche viene realizando un esfuerzo significativo en aumentar el número de contratos indefinidos en varias categorías profesionales entre 2021, 2022 y 2023, con especial énfasis en roles como auxiliares, ayudantes dependientes, conductores, dependientes, mozos y oficiales. Algunas categorías, como la de directivos, han mostrado una tendencia a la baja, mientras que otras, como la de aparejadores y vendedores, han comenzado a estabilizarse en los últimos años.

Tabla 37. Promedio anual de contratos temporales por sexo

	2021	2022	2023
Hombre	31,72	13,28	**13,27**
Mujer	29,22	8,29	**6,96**
TOTAL	60,94	21,57	**20,24**

Figura 30. Distribución de contratos temporales por sexo



La Tabla 37 y la Figura 30, presentan los datos de un conjunto de personas desglosados por género y año, específicamente de 2021, 2022 y 2023 y muestra una disminución continua en el uso de contratos temporales para ambos sexos.

Para los **hombres**, el promedio anual de contratos temporales disminuyó de 31,72 en 2021 a 13,28 en 2022, y se mantuvo casi constante en 13,27 en 2023. Para las **mujeres**, el promedio anual de contratos temporales bajó de 29,22 en 2021 a 8,29 en 2022, y luego a 6,96 en 2023.

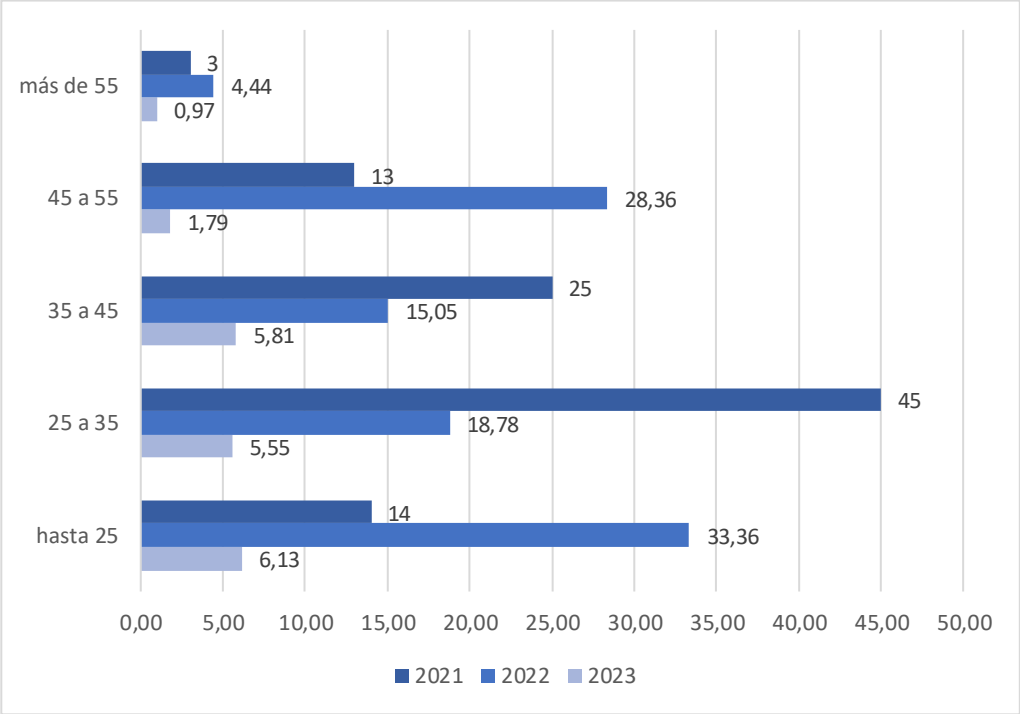
Este descenso refleja una tendencia general en la empresa hacia la reducción de contratos temporales, favoreciendo una mayor estabilidad laboral.

En resumen, tanto hombres como mujeres han experimentado una notable reducción en los contratos temporales, con las mujeres mostrando una disminución ligeramente más pronunciada en comparación con los hombres. Esta tendencia indica un movimiento hacia una mayor estabilidad en la contratación dentro de la empresa.

***Tabla 38.** Promedio anual de contratos temporales por edad*

	2021	2022	2023
Hasta 25	14%	33,36%	**6,13%**
25 a 35	45%	18,78%	**5,55%**
35 a 45	25%	15,05%	**5,81%**
45 a 55	13%	28,36%	**1,79%**
más de 55	3%	4,44%	**0,97%**

***Figura 31.** Distribución de contratos temporales por edad*



La Tabla 38, Figura 31 muestra el promedio anual de contratos temporales por edad durante los años 2021, 2022 y 2023.

Para los empleados de **hasta 25** años, el porcentaje de contratos temporales aumentó notablemente de 14% en 2021 a 33,36% en 2022, pero luego disminuyó drásticamente a 6,13% en 2023. Esta fluctuación sugiere un ajuste en la política de contratación de empleados jóvenes, inicialmente aumentando su contratación temporal y posteriormente reduciéndola significativamente.

En la franja **de 25 a 35 años**, el promedio anual de contratos temporales disminuyó de 45% en 2021 a 18,78% en 2022, y a 5,55% en 2023, indicando una clara tendencia a la reducción de contratos temporales en este grupo de edad, favoreciendo posiblemente la estabilización laboral.

Para los empleados **de 35 a 45 años**, el porcentaje de contratos temporales bajó de 25% en 2021 a 15,05% en 2022, y luego a 5,81% en 2023. Esta disminución progresiva sugiere una reducción continua en la dependencia de contratos temporales para este grupo de edad.

En el rango **de 45 a 55 años**, el promedio de contratos temporales presentó un comportamiento fluctuante, pasando de 13% en 2021 a 28,36% en 2022, y luego disminuyendo bruscamente a 1,79% en 2023. Este cambio puede indicar un ajuste temporal en la estrategia de contratación que fue corregido en 2023.

Para los empleados **mayores de 55 años**, el promedio anual de contratos temporales se mantuvo relativamente bajo, pasando de 3% en 2021 a 4,44% en 2022, y luego bajando a 0,97% en 2023, reflejando una baja dependencia de contratos temporales para los empleados más veteranos.

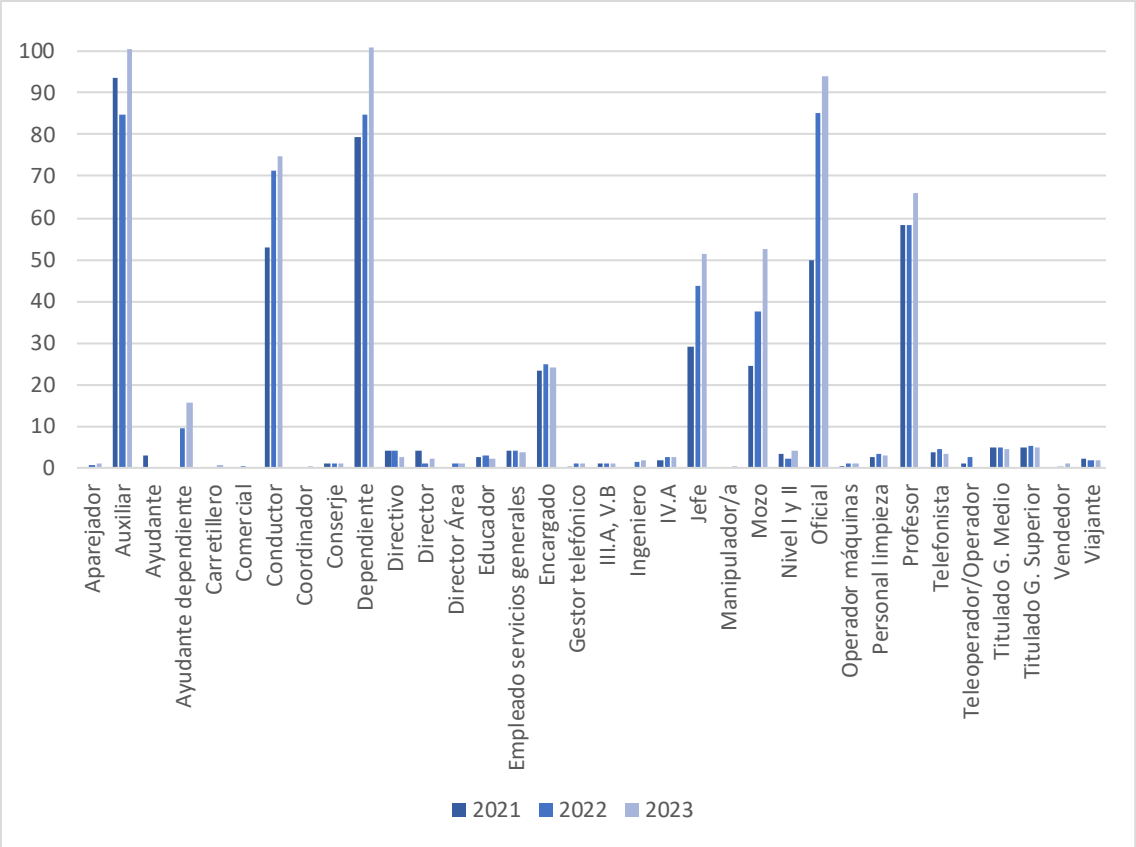
En resumen, la empresa ha mostrado una clara tendencia hacia la reducción de contratos temporales en todas las franjas etarias entre 2021 y 2023, con variaciones significativas en algunos grupos de edad. Esta tendencia general apunta hacia una estrategia de contratación más estable y menos dependiente de contratos temporales.

Tabla 39. Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional

	2021	2022	2023
Administración	-	-	**0,13**
Aparejador	-	0,58	**1,00**
Auxiliar	93,43	84,74	**100,65**
Ayudante	3,15	-	**-**
Ayudante dependiente	-	9,66	**15,78**
Carretillero	-	-	**0,51**
Comercial	-	0,33	**-**
Conductor	52,78	71,29	**74,65**
Coordinador	-	-	**0,02**
Conserje	1,14	1,00	**1,00**
Dependiente	79,33	84,70	**101,02**
Directivo	4,26	4,00	**2,51**
Director	4,29	1,00	**2,04**
Director Área	-	1,00	**1,00**
Educador	2,65	3,00	**2,25**
Empleado servicios generales	4,25	3,95	**3,80**
Encargado	23,15	24,88	**24,19**
Gestor telefónico	0,42	1,00	**1,00**
III.A, V.B	0,93	1,00	**1,00**
Ingeniero	-	1,55	**2,00**
IV.A	2	2,53	**2,72**
Jefe	28,94	43,83	**51,34**
Manipulador/a	-	-	**0,16**
Mozo	24,5	37,61	**52,33**
Nivel I y II	3,29	2,24	**4,00**
Oficial	49,82	85,22	**93,92**
Operador máquinas	0,34	1,00	**1,00**
Personal limpieza	2,74	3,22	**3,07**
Profesor	58,36	58,32	**65,86**
Telefonista	3,83	4,56	**3,51**
Teleoperador/Operador	1,02	2,54	**-**

Titulado G. Medio	4,93	5,00	**4,42**
Titulado G. Superior	5	5,09	**5,00**
Vendedor	-	0,42	**1,00**
Viajante	2,03	2,00	**1,90**

Figura 32. *Promedio de contratos temporales por categoría profesional*



La Tabla 39, Figura 32 muestra el promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional durante los años 2021, 2022 y 2023.

Para los empleados de **administración**, los contratos temporales se introdujeron en 2023 con un promedio de 0,13.

En la categoría de **aparejador**, el promedio anual de contratos temporales aumentó de 0 en 2021 a 0,58 en 2022 y a 1,00 en 2023.

Los **auxiliares** vieron una fluctuación en los contratos temporales, con un promedio de 93,43 en 2021, disminuyendo a 84,74 en 2022 y aumentando a 100,65 en 2023.

Los **ayudantes** no tuvieron contratos temporales en 2022 y 2023, manteniéndose en 3,15 en 2021.

Los **ayudantes dependientes** pasaron de no tener contratos temporales en 2021 a 9,66 en 2022 y a 15,78 en 2023.

En la categoría de **carretillero**, se introdujeron contratos temporales en 2023 con un promedio de 0,51.

Los **comerciales** tuvieron contratos temporales en 2022 con un promedio de 0,33, pero no en 2021 ni en 2023.

Para los **conductores**, el promedio anual de contratos temporales aumentó de 52,78 en 2021 a 71,29 en 2022 y a 74,65 en 2023.

Los **coordinadores** tuvieron contratos temporales introducidos en 2023 con un promedio de 0,02.

Los **conserjes** mantuvieron un promedio estable de contratos temporales, con 1,14 en 2021 y 1,00 en 2022 y 2023.

Los **dependientes** vieron un aumento en los contratos temporales, con un promedio de 79,33 en 2021, 84,70 en 2022 y 101,02 en 2023.

En la categoría de **directivos**, el promedio disminuyó de 4,26 en 2021 a 4,00 en 2022 y a 2,51 en 2023.

Los **directores** también experimentaron una disminución en los contratos temporales, pasando de 4,29 en 2021 a 1,00 en 2022 y a 2,04 en 2023.

Los **directores de área** tuvieron un promedio constante de 1,00 en 2022 y 2023.

Para los **educadores**, el promedio de contratos temporales fue de 2,65 en 2021, 3,00 en 2022 y 2,25 en 2023.

Los **empleados de servicios generales** tuvieron una ligera disminución, con 4,25 en 2021, 3,95 en 2022 y 3,80 en 2023.

Los **encargados** mostraron una estabilidad en los contratos temporales, con un promedio de 23,15 en 2021, 24,88 en 2022 y 24,19 en 2023.

Los **gestores telefónicos** mantuvieron un promedio de 1,00 en 2022 y 2023, con 0,42 en 2021.

Los **III.A, V.B** tuvieron un promedio estable de 1,00 en 2022 y 2023, con 0,93 en 2021.

Los **ingenieros** aumentaron de 0 en 2021 a 1,55 en 2022 y a 2,00 en 2023.

En la categoría **IV.A**, el promedio aumentó de 2 en 2021 a 2,53 en 2022 y a 2,72 en 2023.

Los **jefes** mostraron un incremento en los contratos temporales, con un promedio de 28,94 en 2021, 43,83 en 2022 y 51,34 en 2023.

Para los **manipuladores**, se introdujeron contratos temporales en 2023 con un promedio de 0,16.

Los **mozos** aumentaron de 24,5 en 2021 a 37,61 en 2022 y a 52,33 en 2023.

Los empleados de **nivel I y II** fluctuaron, con un promedio de 3,29 en 2021, 2,24 en 2022 y 4,00 en 2023.

Los **oficiales** vieron un incremento de 49,82 en 2021 a 85,22 en 2022 y a 93,92 en 2023.

Los **operadores de máquinas** mantuvieron un promedio constante de 1,00 en 2022 y 2023, con 0,34 en 2021.

El **personal de limpieza** tuvo una ligera variación, con 2,74 en 2021, 3,22 en 2022 y 3,07 en 2023.

Los **profesores** aumentaron de 58,36 en 2021 a 58,32 en 2022 y a 65,86 en 2023.

Los **telefonistas** fluctuaron, con un promedio de 3,83 en 2021, 4,56 en 2022 y 3,51 en 2023.

Los **teleoperadores** tuvieron un promedio de 1,02 en 2021, 2,54 en 2022 y 0 en 2023.

Los **titulados de grado medio** mantuvieron una estabilidad en los contratos temporales, con 4,93 en 2021, 5,00 en 2022 y 4,42 en 2023.

Los **titulados de grado superior** mantuvieron un promedio estable de 5,00 en 2021 y 2023, con un ligero aumento a 5,09 en 2022.

Los **vendedores** introdujeron contratos temporales en 2022 con un promedio de 0,42 y aumentaron a 1,00 en 2023.

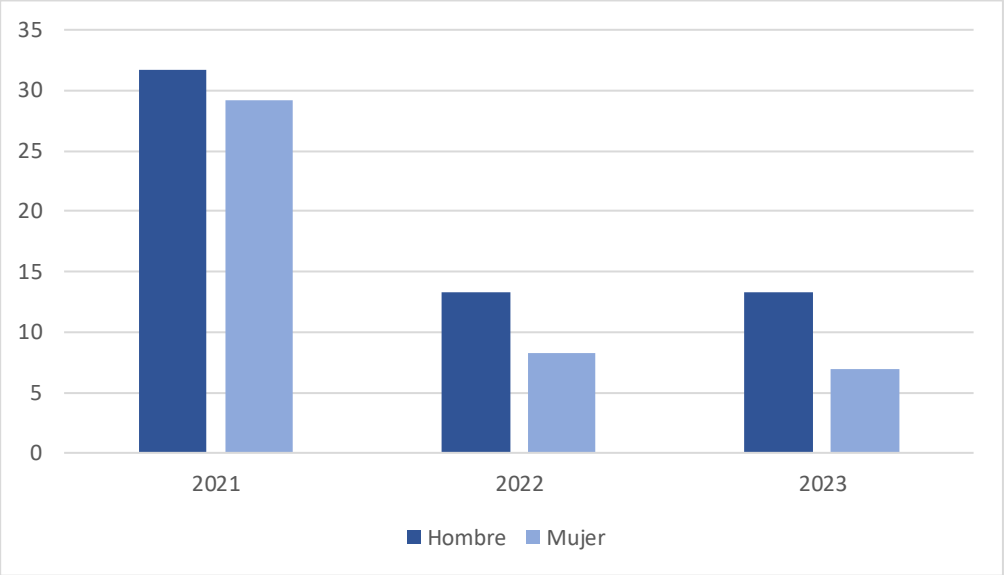
Finalmente, los **viajantes** mantuvieron un promedio constante de 2,03 en 2021, 2,00 en 2022 y 1,90 en 2023.

Estos datos permiten apreciar que Grupo Corporativo Caliche sigue una tendencia general a estabilizar contratos temporales en varias categorías profesionales entre 2021, 2022 y 2023, con aumentos notables en algunos roles y estabilidad o disminución en otros.

***Tabla 40.** Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo*

	2021	2022	2023
Hombre	12,92	10,76	**13,27**
Mujer	27,91	28,84	**6,96**
TOTAL	40,83	39,60	**20,24**

***Figura 33.** Promedio de contratos a tiempo parcial por sexo*



La Tabla 40 y la Figura 33 presentan el promedio anual de contratos a tiempo parcial desglosado por sexo para los años 2021, 2022 y 2023.

Para los **hombres**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial disminuyó ligeramente de 12,92 en 2021 a 10,76 en 2022, pero aumentó nuevamente a 13,27 en 2023. En contraste, para las **mujeres**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial aumentó de 27,91 en 2021 a 28,84 en 2022, pero luego disminuyó drásticamente a 6,96 en 2023.

El total general de contratos a tiempo parcial para ambos sexos disminuyó de 40,83 en 2021 a 39,60 en 2022, y a 20,24 en 2023.

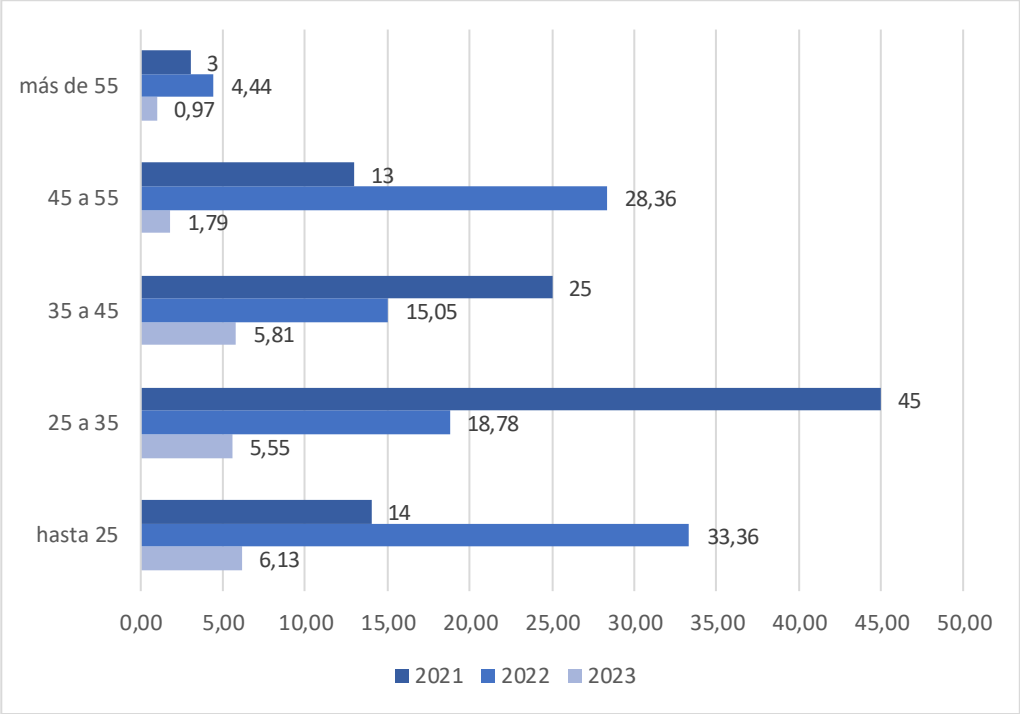
Esta tendencia refleja un cambio significativo en la contratación de la empresa, especialmente para las mujeres, quienes vieron una notable reducción en los contratos a tiempo parcial en 2023. En conjunto, aunque el número total de contratos a tiempo parcial disminuyó, los hombres experimentaron una ligera recuperación en 2023, mientras que para las mujeres se redujo considerablemente este tipo de contratos.

En resumen, la empresa ha reducido el total de contratos a tiempo parcial entre 2021 y 2023, con una disminución especialmente marcada para las mujeres en el último año, que contrasta con el aumento de contratos a tiempo completo.

Tabla 41. Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad

	2021	2022	2023
Hasta 25	1,98	3,93	**6,13**
25 a 35	14,65	14,14	**5,55**
35 a 45	10,78	8,99	**5,81**
45 a 55	7,66	8,57	**1,79**
más de 55	5,77	3,97	**0,97**
TOTAL	40,83	39,60	**20,24**

Figura 34. Distribución de contratos a tiempo parcial por edad



La Tabla 41, Figura 34, muestran el promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad durante los años 2021, 2022 y 2023.

Para los empleados **de hasta 25 años**, el promedio de contratos a tiempo parcial aumentó de 1,98 en 2021 a 3,93 en 2022, y luego a 6,13 en 2023. Este grupo presenta el crecimiento más notable, indicando un aumento en la contratación a tiempo parcial para los empleados más jóvenes.

En la franja **de 25 a 35 años**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial disminuyó de 14,65 en 2021 a 14,14 en 2022, y luego bajó significativamente a 5,55 en 2023. Esta disminución refleja una tendencia hacia la reducción de contratos a tiempo parcial en este grupo de edad.

Para los empleados **de 35 a 45 años**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial bajó de 10,78 en 2021 a 8,99 en 2022, y luego a 5,81 en 2023. Este descenso continuo sugiere una disminución progresiva en la dependencia de contratos a tiempo parcial para este grupo de edad.

En el rango d**e 45 a 55 años**, el promedio de contratos a tiempo parcial se mantuvo relativamente estable, pasando de 7,66 en 2021 a 8,57 en 2022, pero luego disminuyó drásticamente a 1,79 en 2023. Este cambio puede indicar una reevaluación de la estrategia de contratación a tiempo parcial para este grupo de edad.

Para los empleados **mayores de 55 años**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial disminuyó de 5,77 en 2021 a 3,97 en 2022, y luego a 0,97 en 2023, reflejando una tendencia a la baja en la dependencia de contratos a tiempo parcial para los empleados más veteranos.

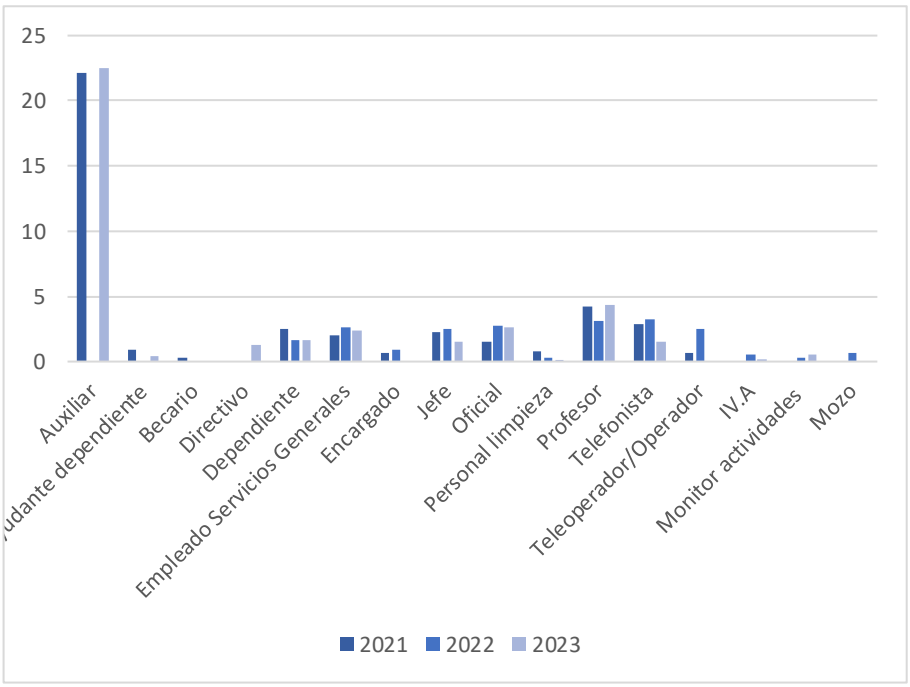
En total, el promedio general de contratos a tiempo parcial disminuyó de 40,83 en 2021 a 39,60 en 2022, y a 20,24 en 2023, reflejando una reducción global en la utilización de contratos a tiempo parcial en la empresa.

Todos estos datos corroboran que la estrategia de contratación del Grupo Corporativo Caliche evoluciona hacia la reducción de contratos a tiempo parcial en todas las franjas etarias entre 2021 y 2023, con un aumento notable en la contratación a tiempo parcial solo para los empleados más jóvenes (hasta 25 años). Esto indica una estrategia general de la empresa hacia la reducción de la dependencia de contratos a tiempo parcial.

Tabla 42. Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional

	2021	2022	2023
Auxiliar	22,13	-	**22,52**
Ayudante dependiente	0,9	-	**0,47**
Becario	0,26	-	**-**
Directivo			**1,25**
Dependiente	2,51	1,69	**1,64**
Empleado Servicios Generales	2,03	2,60	**2,42**
Encargado	0,65	0,88	**-**
Jefe	2,2	2,45	**1,51**
Oficial	1,58	2,75	**2,62**
Personal limpieza	0,74	0,31	**0,05**
Profesor	4,24	3,10	**4,32**
Telefonista	2,89	3,19	**1,51**
Teleoperador/Operador	0,72	2,54	**-**
IV.A	-	0,53	**0,23**
Monitor actividades	-	0,35	**0,55**
Mozo	-	0,61	**-**

Figura 35. Distribución de contratos a tiempo parcial por categoría profesional



La Tabla 42, Figura 35, presenta el promedio anual de contratos a tiempo parcial clasificados por categorías profesionales para los años 2021, 2022 y 2023.

Para los **auxiliares**, el promedio anual de contratos a tiempo parcial se mantuvo estable, pasando de 22,13 en 2021 a 22,52 en 2023, sin datos disponibles para 2022.

En la categoría de **ayudante dependiente**, el promedio disminuyó de 0,9 en 2021 a 0,47 en 2023, sin datos disponibles para 2022.

Los **becarios** tuvieron un promedio de 0,26 en 2021, pero no se registraron contratos a tiempo parcial en 2022 ni en 2023.

Para los **directivos**, se introdujeron contratos a tiempo parcial en 2023 con un promedio de 1,25.

Los **dependientes** vieron una ligera disminución en los contratos a tiempo parcial, pasando de 2,51 en 2021 a 1,69 en 2022, y a 1,64 en 2023.

En la categoría de **empleado de servicios generales**, el promedio aumentó de 2,03 en 2021 a 2,60 en 2022, y luego disminuyó ligeramente a 2,42 en 2023.

Para los **encargados**, el promedio de contratos a tiempo parcial disminuyó de 0,65 en 2021 a 0,88 en 2022, y no se registraron contratos en 2023.

Los **jefes** vieron una disminución en los contratos a tiempo parcial, pasando de 2,2 en 2021 a 2,45 en 2022, y a 1,51 en 2023.

En la categoría de **oficial**, el promedio anual aumentó de 1,58 en 2021 a 2,75 en 2022, y luego disminuyó ligeramente a 2,62 en 2023.

Para el **personal de limpieza**, el promedio disminuyó significativamente de 0,74 en 2021 a 0,31 en 2022, y a 0,05 en 2023.

Los **profesores** tuvieron un promedio de contratos a tiempo parcial de 4,24 en 2021, disminuyendo a 3,10 en 2022, pero luego aumentando a 4,32 en 2023.

Los **telefonistas** vieron una disminución en los contratos a tiempo parcial, pasando de 2,89 en 2021 a 3,19 en 2022, y a 1,51 en 2023.

En la categoría de **teleoperador/operador**, el promedio aumentó de 0,72 en 2021 a 2,54 en 2022, sin contratos registrados en 2023.

Para los **IV.A**, el promedio de contratos a tiempo parcial fue de 0,53 en 2022 y disminuyó a 0,23 en 2023, sin datos disponibles para 2021.

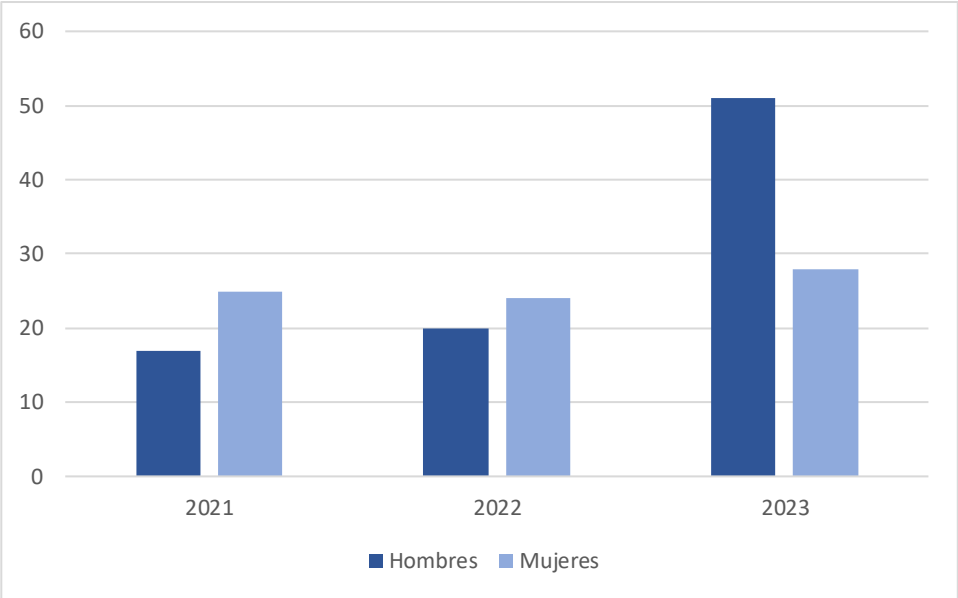
Los **monitores de actividades** tuvieron un promedio de 0,35 en 2022, aumentando a 0,55 en 2023, sin datos disponibles para 2021.

Finalmente, para los **mozos**, el promedio de contratos a tiempo parcial fue de 0,61 en 2022, sin datos disponibles para 2021 y 2023.

***Tabla 43.** Número de despidos por sexo*

	2021	2022	2023
Hombre	17	20	**51**
Mujer	25	24	**28**

***Figura 36.** Número de despidos por sexo*



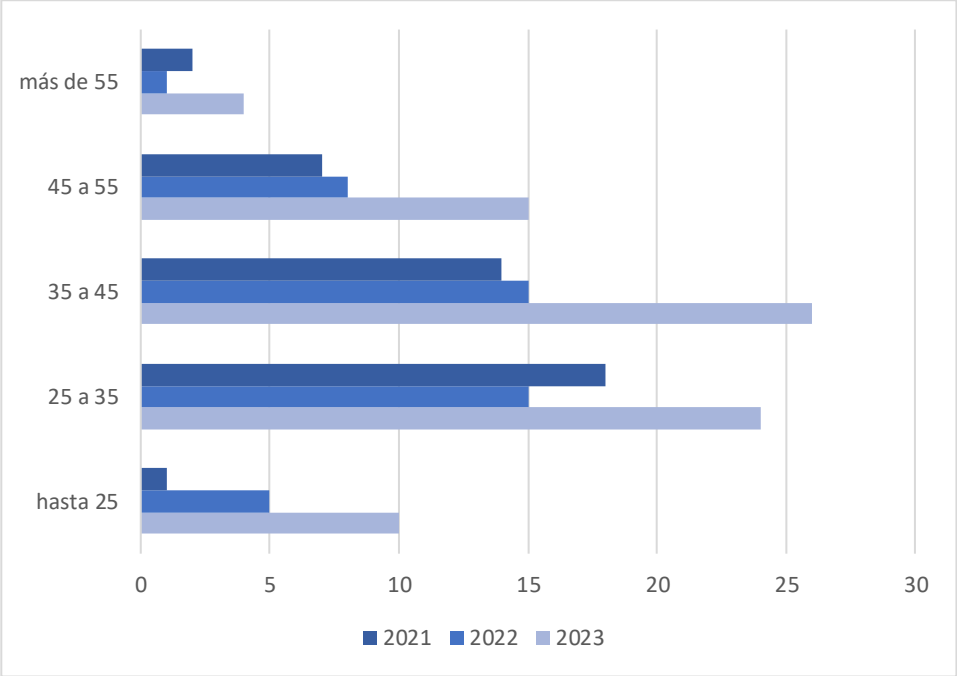
La Tabla 43, Figura 36, muestran el número de despidos desglosado por sexo durante los años 2021, 2022 y 2023.

En **2021**, se registraron 17 despidos de hombres y 25 despidos de mujeres. En **2022**, el número de despidos aumentó ligeramente para los hombres a 20, mientras que para las mujeres se mantuvo casi igual con 24 despidos. En **2023**, se observa un incremento en el número de despidos para los hombres, alcanzando 38, mientras que el número de despidos para las mujeres se situó en 28. Teniendo en cuenta el considerable aumento de la plantilla del Grupo Corporativo Caliche, se puede apreciar una estabilidad considerable de la oferta y estabilidad laboral.

Tabla 44. Número de despidos por edad

	2021	2022	2023
Hasta 25	1	5	**10**
25 a 35	18	15	**24**
35 a 45	14	15	**26**
45 a 55	7	8	**15**
más de 55	2	1	**4**
TOTAL	42	44	**79**

Figura 37. Distribución de despidos por edad



Por su parte, la Tabla 44, Figura 37 presenta el número de despidos anuales clasificados por grupos de edad durante los años 2021, 2022 y 2023.

Para los empleados de **hasta 25 años**, el número de despidos aumentó de 1 en 2021 a 5 en 2022, y luego a 10 en 2023. Este grupo muestra un incremento sostenido en el número de despidos durante el periodo.

En la franja **de 25 a 35 años**, el número de despidos disminuyó de 18 en 2021 a 15 en 2022, pero luego aumentó nuevamente a 24 en 2023. Esto indica una fluctuación con una tendencia general al alza en el último año.

Para los empleados **de 35 a 45 años**, el número de despidos se mantuvo estable en 14 en 2021 y 15 en 2022, pero aumentó significativamente a 26 en 2023, reflejando un aumento notable en los despidos en este grupo de edad.

En el rango **de 45 a 55 años**, el número de despidos creció de 7 en 2021 a 8 en 2022, y luego a 15 en 2023, mostrando una tendencia al alza en los despidos de este grupo etario.

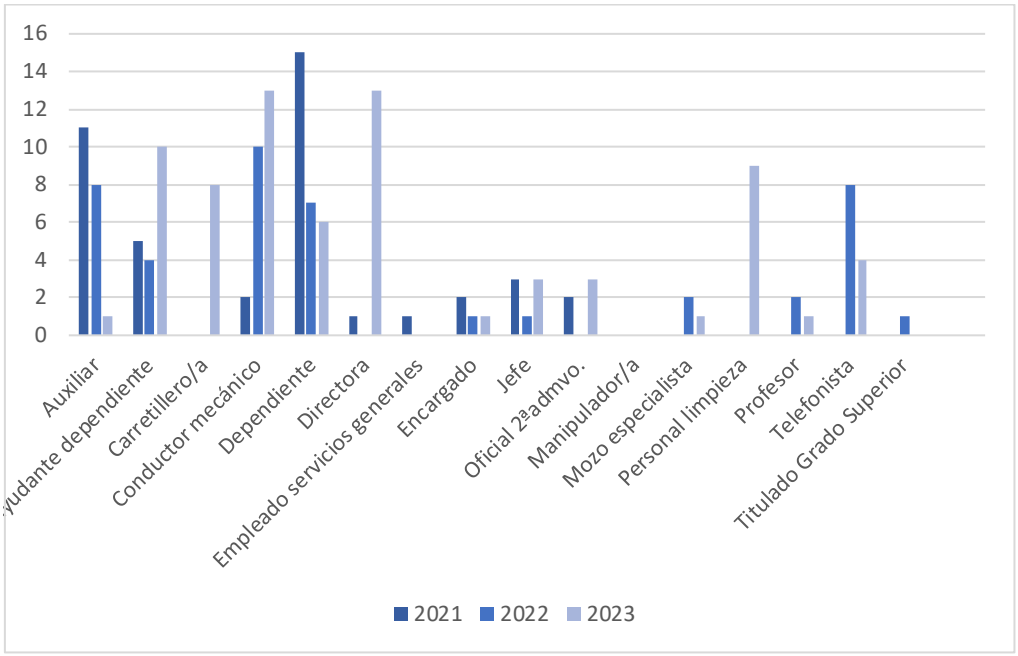
Para los empleados **mayores de 55 años**, el número de despidos fue relativamente bajo, pasando de 2 en 2021 a 1 en 2022, y luego aumentando a 4 en 2023. Aunque los números absolutos son menores, también se observa una tendencia al alza en este grupo.

En total, el número de despidos aumentó de 42 en 2021 a 44 en 2022, y luego se incrementó significativamente a 79 en 2023

Tabla 45. ***Número de despidos por categoría profesional***

	2021	2022	2023
ADMINISTRACIÓN			1
AUXILIAR	11	8	**10**
AYUDANTE DEPENDIENTE	5	4	**8**
CARRETILLERO/A			**13**
CONDUCTOR MECÁNICO	2	10	**6**
DEPENDIENTE	15	7	**13**
DIRECTORA	1	-	**-**
EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	1	-	**1**
ENCARGADO	2	1	**3**
JEFE	3	1	**3**
OFICIAL 2ªADMVO.	2	-	**-**
MANIPULADOR/A			**1**
MOZO ESPECIALISTA	-	2	**9**
PERSONAL LIMPIEZA	-	-	**1**
PROFESOR	-	2	**4**
TELEFONISTA	-	8	**-**
TITULADO GRADO SUPERIOR	-	1	**-**

***Figura 38.** Distribución de despidos por categoría profesional*



La tabla 45 y la Figura 38, muestran el número de despidos anuales clasificados por categoría profesional durante los años 2021, 2022 y 2023.

Para la categoría de **administración**, se registró 1 despido en 2023, sin despidos en 2021 y 2022.

En la categoría de **auxiliares**, el número de despidos disminuyó de 11 en 2021 a 8 en 2022, y luego aumentó a 10 en 2023.

Los **ayudantes dependientes** vieron un incremento en los despidos, pasando de 5 en 2021 a 4 en 2022, y a 8 en 2023.

Para los **carretilleros/as**, se introdujeron despidos en 2023 con un total de 13, sin datos disponibles para 2021 y 2022.

En la categoría de **conductores mecánicos**, el número de despidos aumentó de 2 en 2021 a 10 en 2022, pero disminuyó a 6 en 2023.

Los **dependientes** tuvieron una disminución en los despidos de 15 en 2021 a 7 en 2022, y luego un aumento a 13 en 2023.

Para el rol de **directora**, se registró 1 despido en 2021, sin despidos en 2022 y 2023.

En la categoría de **empleado de servicios generales**, hubo 1 despido en 2021, sin despidos en 2022, y nuevamente 1 despido en 2023.

Los **encargados** experimentaron una disminución de 2 despidos en 2021 a 1 en 2022, y luego un incremento a 3 en 2023.

Para la categoría de **jefe**, los despidos disminuyeron de 3 en 2021 a 1 en 2022, y luego aumentaron nuevamente a 3 en 2023.

Los **oficiales de 2ª administrativo** tuvieron 2 despidos en 2021, sin despidos en 2022 y 2023.

En la categoría de **manipuladores/as**, se introdujeron despidos en 2023 con un total de 1, sin datos disponibles para 2021 y 2022.

Los **mozos especialistas** vieron un aumento en los despidos, pasando de 0 en 2021 a 2 en 2022, y a 9 en 2023.

Para el **personal de limpieza**, se registró 1 despido en 2023, sin despidos en 2021 y 2022.

En la categoría de **profesor**, no hubo despidos en 2021, pero se registraron 2 en 2022 y 4 en 2023.

Los **telefonistas** experimentaron 8 despidos en 2022, sin despidos en 2021 y 2023.

Para los **titulados de grado superior**, se registró 1 despido en 2022, sin despidos en 2021 y 2023.

En resumen, la empresa ha experimentado variaciones en los despidos en diferentes categorías profesionales entre 2021 y 2023, con algunas categorías mostrando aumentos en los despidos, mientras que otras han mantenido una tendencia más estable o han experimentado fluctuaciones a la baja.

***Tabla 46.** Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo*

	2021	2022	2023
Hombre	85.973,54	94.341 ,00	**72.289,34**
Mujer	73.689,15	84.622,00	**81.056,10**

La Tabla 46 muestra la remuneración media de los directivos desglosada por sexo para los años 2021, 2022 y 2023. La remuneración incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

En **2021**, la remuneración media para los hombres fue de 85.973,54 euros, mientras que para las mujeres fue de 73.689,15 euros. En **2022**, ambos sexos experimentaron un aumento en la remuneración media, con los hombres alcanzando los 94.341 euros y las mujeres los 84.622 euros. Sin embargo, en **2023**, la tendencia cambió, ya que la remuneración media para los hombres se situó en a 72.289,34 euros, mientras que la de las mujeres continuó

aumentando hasta 81.056,10 euros, explicado por un lado por las nuevas contrataciones de hombres y, por otro, por el aumento de mujeres en puestos directivos en el Grupo Corporativo Caliche.

Figura 39. Remuneraciones medias y su evolución, Grupo Corporativo Caliche 2022 – 2023, desagregados por sexo

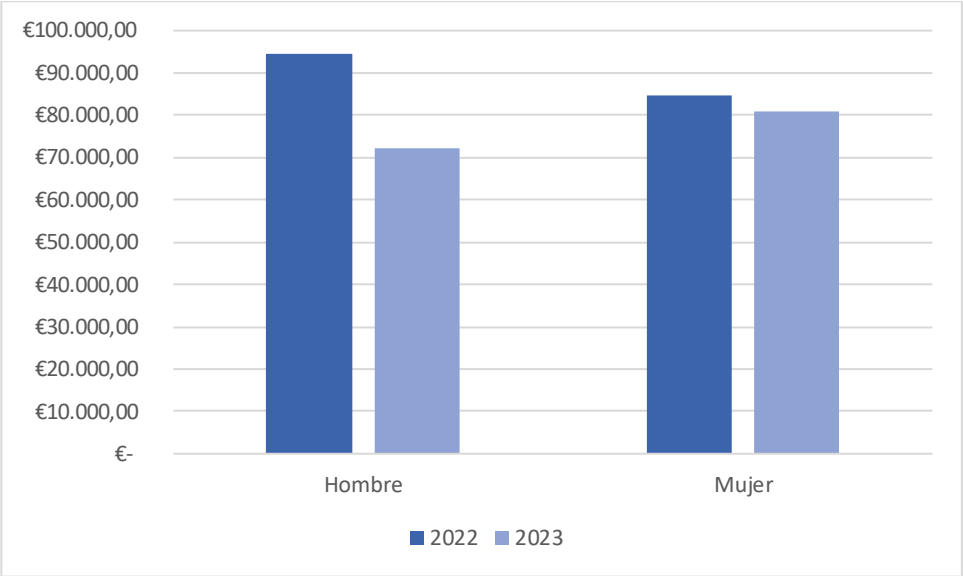


Figura 40.Remuneraciones medias por edad de Grupo Corporativo Caliche 2022 - 2023

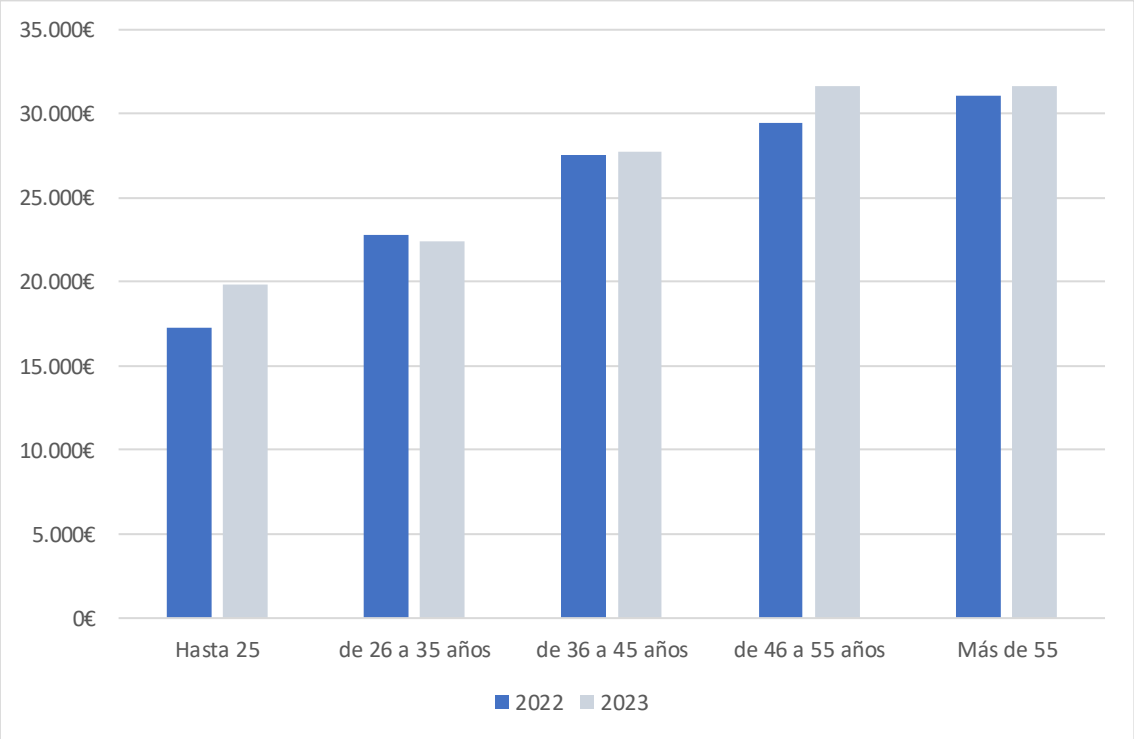


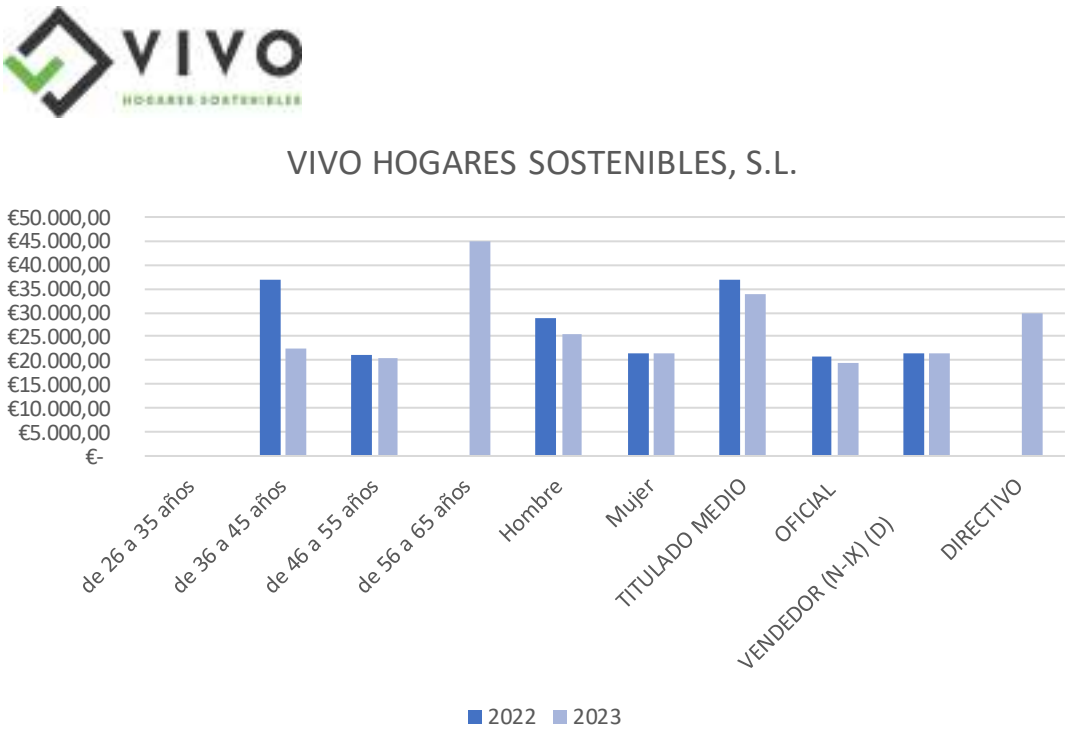
***Figura 41.** Remuneraciones medias por clasificación profesional de Grupo Corporativo Caliche en 2023*

	2023
Auxiliar	26.321,86 €
Ayudante dependiente	20.276,23 €
Becario	3.386,39 €
Administración	21.268,33 €
Conductor	28.800,85 €
Dependiente	21.375,04 €
Empleado Servicios Generales	15.993,97 €
Encargado	25.272,49 €
Ingeniero	27.799,53 €
Mozo	21.469,55 €
Monitor actividades	16.714,13 €
Oficial	29.409,27 €
Nivel I y II	39.267,97 €
Operador máquinas	23.096,49 €
Personal limpieza	19.357,58 €
Profesor	30.976,53 €
Telefonista	31.009,41 €
Vendedor	21.436,85 €
Jefe / Directivo	40.324,96 €
Mandos medios	31.678,96 €
Viajante	34.745,91 €

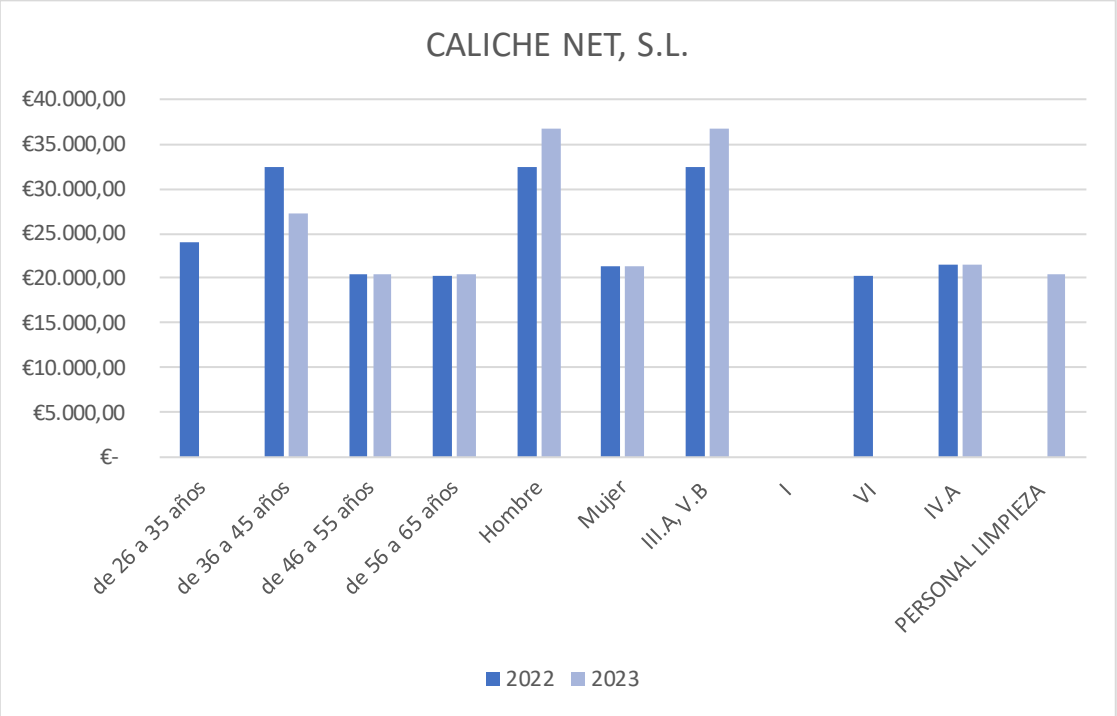
Los salarios más altos del Grupo Corporativo Caliche se corresponden a posiciones de mayor responsabilidad y especialización, como **Nivel I y II** (39.267,97 €), **Jefe / Directivo** (40.324,96 €) y **Viajante** (34.745,91 €). Por otro lado, los salarios más bajos se observan en roles como **Becario** (3.386,39 €) y **Empleado de servicios generales** (15.993,97 €), que generalmente requieren menos experiencia y/o formación específica.

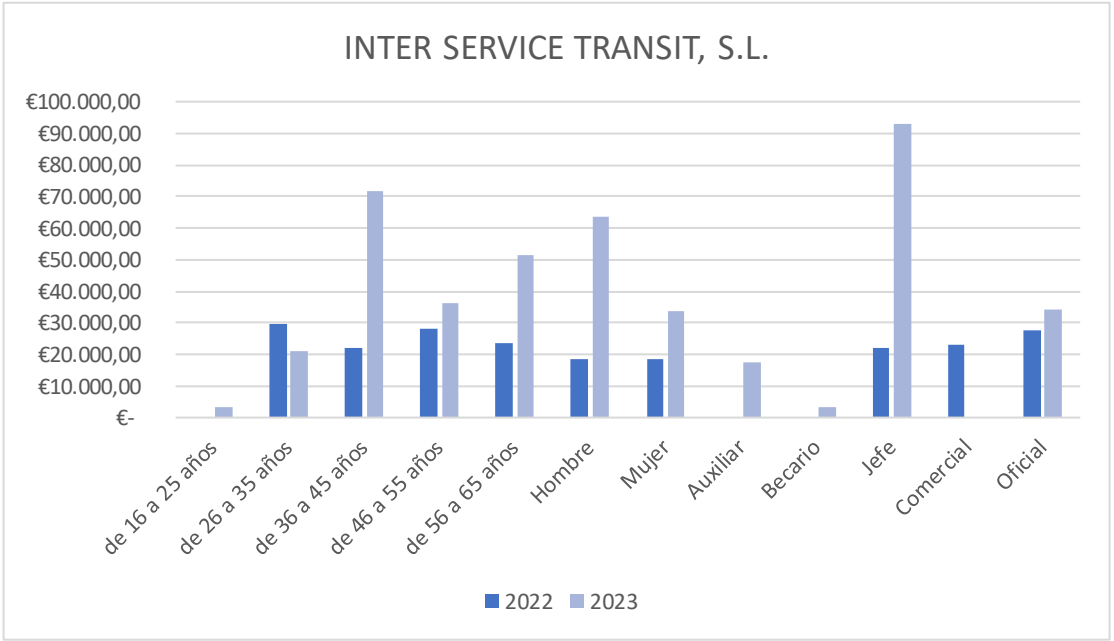
Esta variabilidad en los salarios refleja las diferencias en la complejidad y responsabilidad de los distintos roles dentro de la empresa.

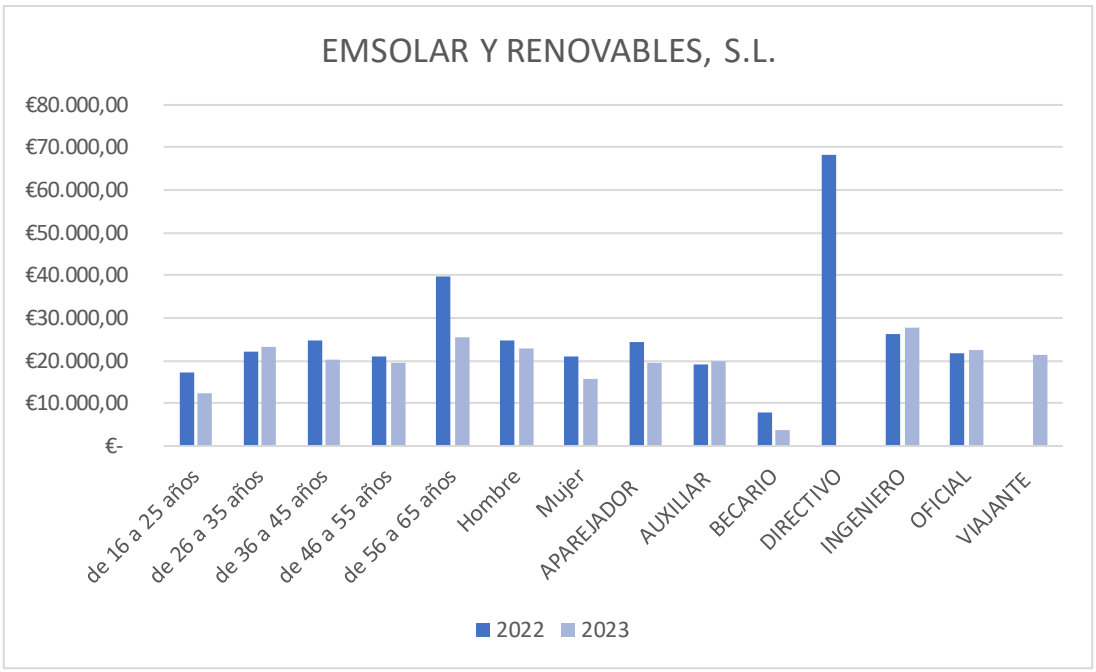
***Figura 42.** Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor por sociedades del Grupo (€)*

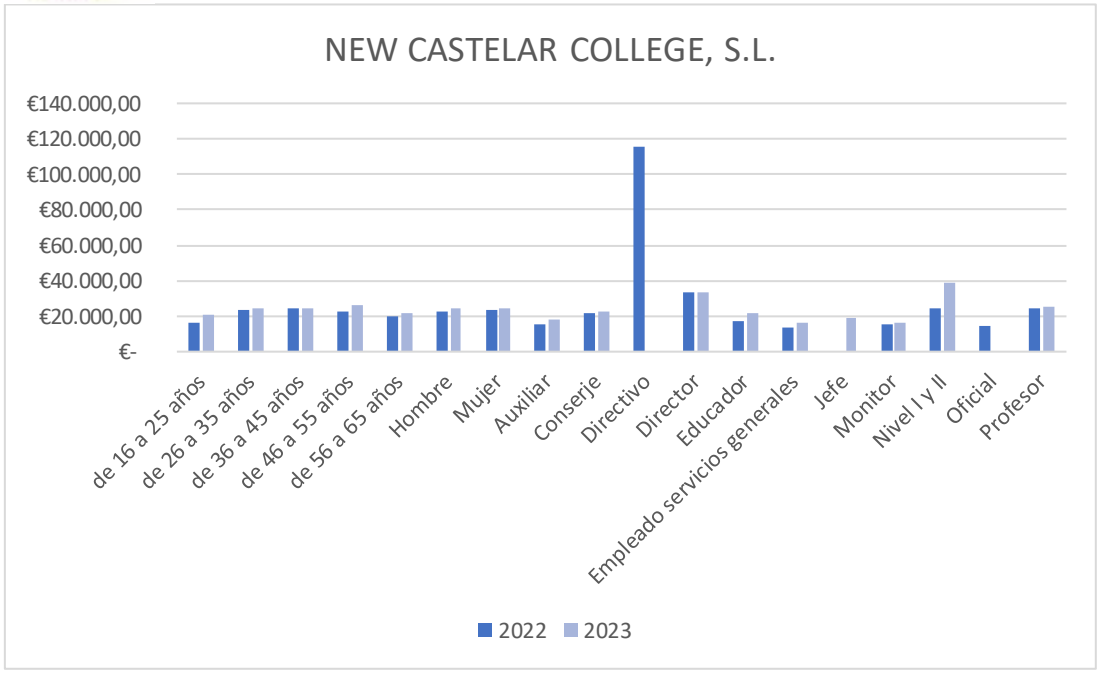


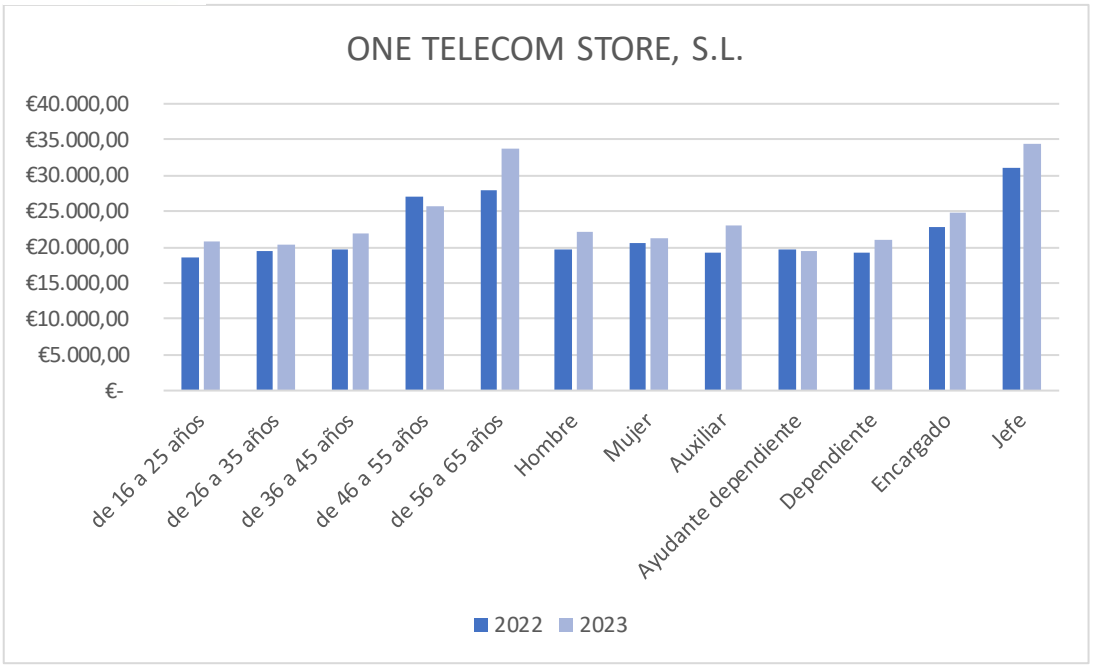
Caliche Net, S.L.

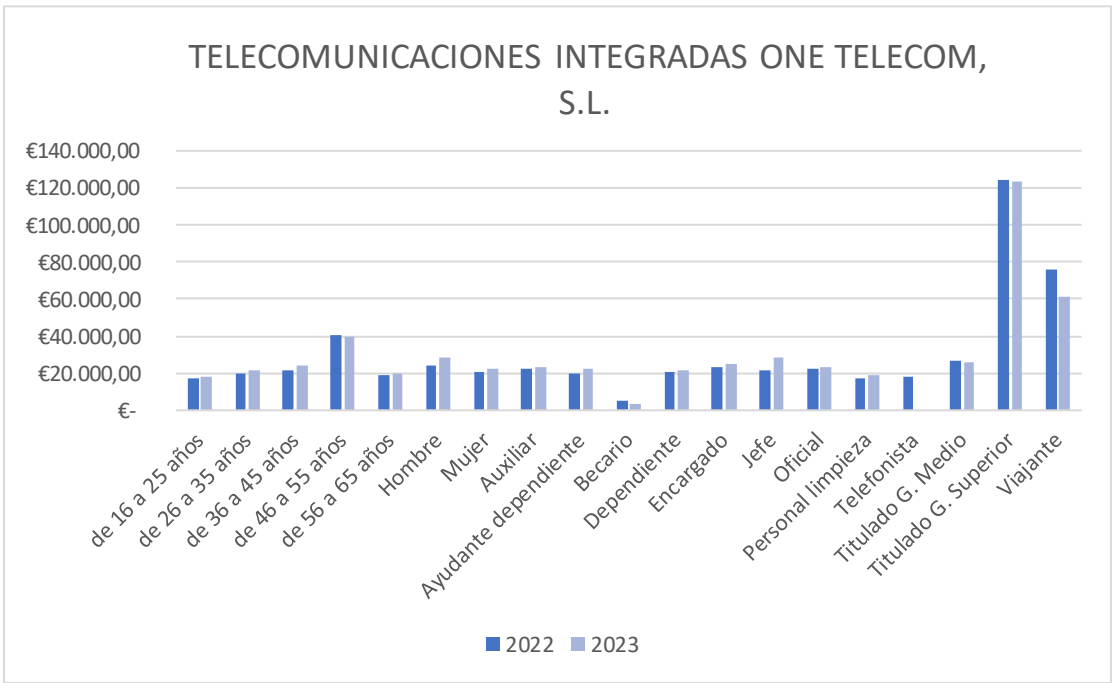




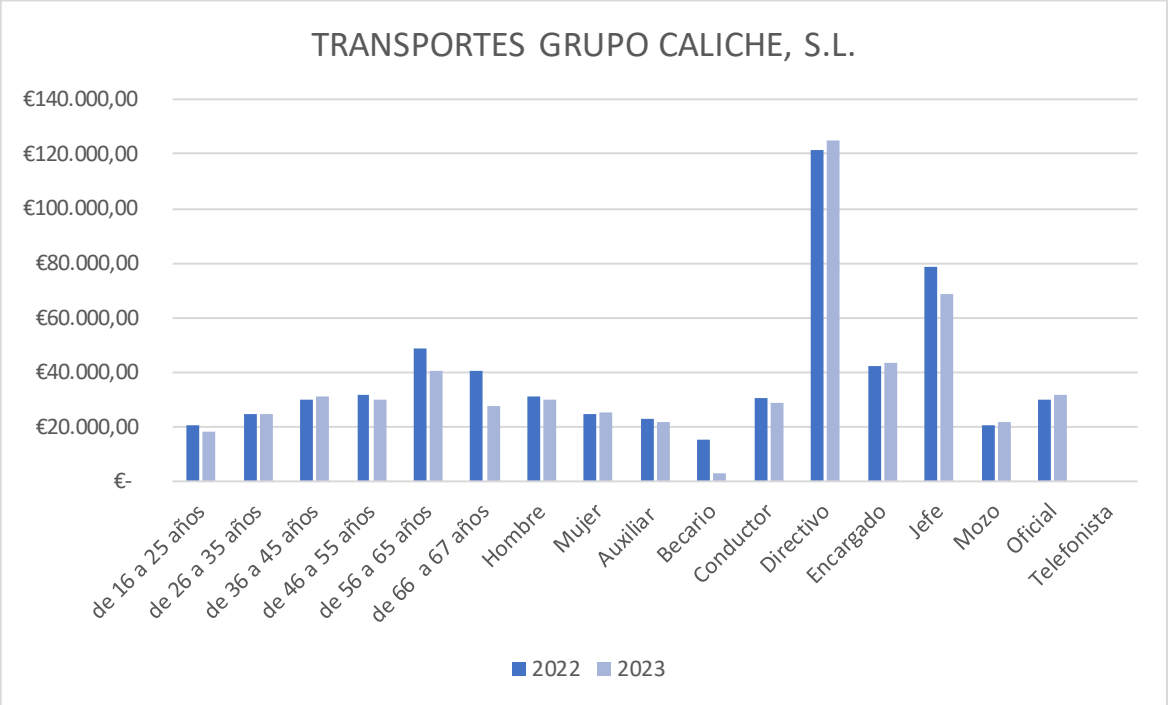

EMSOLAR Y RENOVABLES, S.L.
€80.000,00
€70.000,00
€60.000,00
€50.000,00
€40.000,00
€30.000,00
€20.000,00
€10.000,00
€-
de 16 a 25 años
de 26 a 35 años
de 36 a 45 años
de 46 a 55 años
de 56 a 65 años
Hombre
Mujer
APAREJADOR
AUXILIAR
BECARIO
DIRECTIVO
INGENIERO
OFICIAL
VIAJANTE
2022
2023


NEW CASTELAR COLLEGE, S.L.
€140.000,00
€120.000,00
€100.000,00
€80.000,00
€60.000,00
€40.000,00
€20.000,00
€-
de 16 a 25 años
de 26 a 35 años
de 36 a 45 años
de 46 a 55 años
de 56 a 65 años
Hombre
Mujer
Auxiliar
Conserje
Directivo
Director
Educador
Empleado servicios generales
Jefe
Monitor
Nivel I y II
Oficial
Profesor
2022
2023


ONE TELECOM STORE, S.L.
€40.000,00
€35.000,00
€30.000,00
€25.000,00
€20.000,00
€15.000,00
€10.000,00
€5.000,00
€-
de 16 a 25 años
de 26 a 35 años
de 36 a 45 años
de 46 a 55 años
de 56 a 65 años
Hombre
Mujer
Auxiliar
Ayudante dependiente
Dependiente
Encargado
Jefe
2022
2023


TELECOMUNICACIONES INTEGRADAS ONE TELECOM, S.L.
€140.000,00
€120.000,00
€100.000,00
€80.000,00
€60.000,00
€40.000,00
€20.000,00
€-
de 16 a 25 años
de 26 a 35 años
de 36 a 45 años
de 46 a 55 años
de 56 a 65 años
Hombre
Mujer
Auxiliar
Ayudante dependiente
Becario
Dependiente
Encargado
Jefe
Oficial
Personal limpieza
Telefonista
Titulado G. Medio
Titulado G. Superior
Viajante
2022
2023

Transportes Grupo Caliche



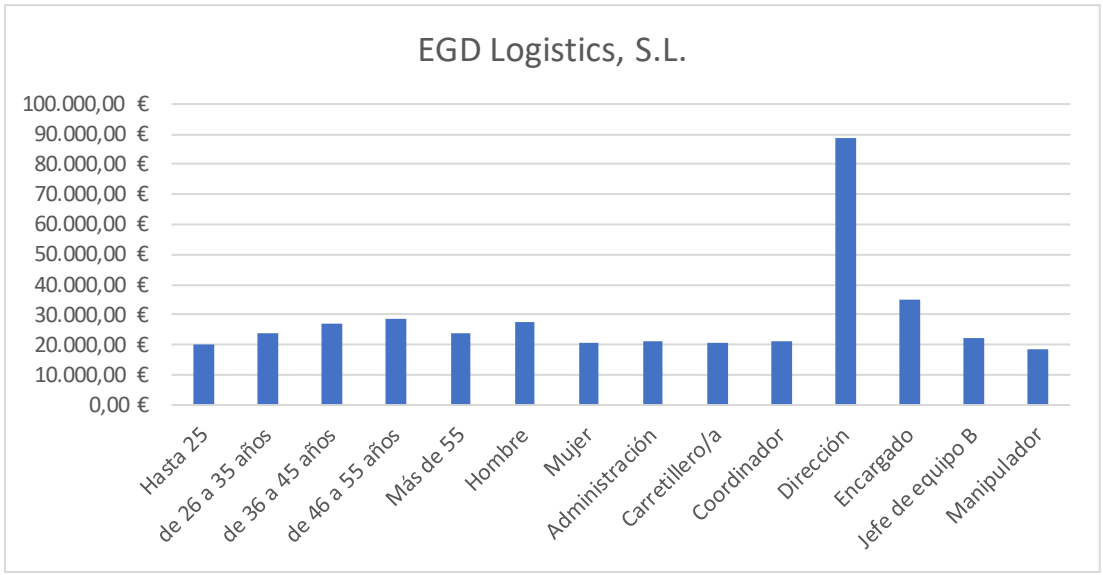


***Figura 43.** Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país*

100% empleados cubiertos por convenio colectivo

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Grupo Corporativo Caliche presenta un sistema de retribución variable en base a objetivos y proyectos desde las posiciones medias hacia arriba. El resto de las posiciones se encuentra ajustado al convenio colectivo, de forma que realizar comparativas con la media de la sociedad no sería preciso.

En Grupo Corporativo Caliche se entiende que no existe brecha salarial, en el concepto original del término, ya que las remuneraciones están sujetas a convenio y/o a políticas de compensación que no diferencian ni por sexo, ni por edad.

En las tablas y gráficos anteriores se reflejan las remuneraciones medias anuales, por categoría profesional, edad y sexo comparados 2022-2023; con respecto a la información proporcionada en 2022 se ha modificado la agrupación de los trabajadores, reduciendo la cantidad de categorías para facilitar la comparabilidad de la información entre un año y otro.

Grupo Corporativo Caliche tiene definida una política salarial basada en los principios de objetividad, equidad interna y competitividad externa.

Establece el nivel de remuneración de mandos y directores en base al grado de responsabilidad de cada puesto de trabajo.

Este nivel lo establece utilizando una metodología objetiva de valoración de puestos en la que, entre otros factores, se consideran las funciones y competencias. Para cada nivel de responsabilidad tiene definida una banda salarial.

El proceso de revisión salarial para la plantilla base, está ligado al convenio colectivo. La retribución variable está vinculada a los resultados y estrategias de Grupo Corporativo Caliche.

El incentivo para mandos y directores está basado en los objetivos económicos y los proyectos estratégicos de la sociedad.

4.1. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

El horario laboral es de 09:00 a 19:00 con flexibilidad de una hora en la entrada y en la salida y un periodo para comer de entre 45 y 1,25 horas para comer. Dispone de sistema de registro horario.

Grupo Corporativo Caliche dispone de una serie de políticas de desconexión laboral, de la mano de la posibilidad de teletrabajo y de realizar jornada intensiva los primeros siete días naturales de cada mes.

Grupo Corporativo Caliche plantea por parte de su Departamento de Personas y Talento la flexibilidad en cuanto a los horarios, contando con márgenes temporales para entrar y salir del trabajo y con tiempo para desayuno y la comida de manera que los empleados cuentan con flexibilidad para organizar su jornada laboral.

Así mismo, Grupo Corporativo Caliche plantea la posibilidad a los empleados de inscribirse en la guardería para padres y madres con el objeto de facilitar la conciliación.

Número de horas de absentismo

Grupo Corporativo Caliche no tiene constancia de absentismo injustificado.

El número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, sean profesionales o no, o bien cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio 2021 fue de 2.086 días, en el ejercicio 2022 fue de 1.577 y en el ejercicio 2023 de 2.552 días **por la totalidad de empleados del Grupo Corporativo Caliche,** este aumento se debe al crecimiento de la plantilla y a la inclusión de sociedades en el Consolidado.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación familiar con el trabajo

… Que te sientas bien recompensado nos importa

Si algo hemos aprendido desde 1.969 es que lo más importante de una empresa, por encima de todo, son las personas.

Por ello, desde el Grupo Corporativo Caliche **nos comprometemos** a trabajar en la satisfacción de todas las necesidades empresariales, laborales, personales y familiares que existen actualmente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente, bienestar social y personal. En ese sentido, contamos con las siguientes medidas:

- **Cumpleaños libre**

  Todo el personal tiene libre el día de su cumpleaños para que pueda celebrarlo junto a su familia, amigos y seres queridos.

- **Asesoramiento educativo**

  Conscientes de la importancia de un correcto asesoramiento sobre salidas profesionales en el futuro de los hijos, se pone a disposición un servicio de orientador educativo prestado por profesionales. Tras analizar las capacidades ayudarán a encontrar las mejores opciones curriculares que se adapten a las capacidades.

- **Educación** con reducción de cuotas

  Todos los empleados de las empresas que componen el Grupo pueden acceder a bonificaciones y descuentos en las cuotas mensuales que permitirán a sus hijos e hijas cursar estudios desde crecer a FP en New Castelar, centro educativo de referencia.

- **Escuela de verano**

  Durante el verano, época en la que finalizan las clases y se dificulta la conciliación de horarios, los hijos e hijas de los empleados de las empresas del Grupo pueden asistir, sin necesidad de pago de cuotas, a la escuela de verano de New Castelar.

- **Plan protección infantil**

  En caso de que un empleado o empleada fallezca en un accidente laboral o como consecuencia de una enfermedad profesional motivada por el desempeño de sus funciones en nuestro Grupo, cualquiera de ellas dictaminadas por la autoridad competente, se asumirá por parte de la empresa los costes educativos de los hijos, si los hubiese, siempre que curse los estudios en New Castelar y su rendimiento académico le permita cursar la formación completa hasta su mayoría de edad.

- **Apoyo en situaciones emocionales**

  Comprometidos contra todas las modalidades de acoso y maltrato; la empresa pone a disposición de los empleados y empleadas un servicio de asesoramiento jurídico y psicológico ante cualquier modalidad de abuso, maltrato o acoso tanto en el ámbito personal como profesional. Sufrido directamente por él/ella o sus hijos e hijas en el ámbito escolar. Facilitando la aplicación de cualquier medida temporal de emergencia necesaria para su protección; modificación o reducción de su jornada o la posibilidad de compaginarlo con la modalidad de teletrabajo.

- **Apoyo en situaciones de catástrofe**

  Con un alto porcentaje de compañeros y compañeras en regiones azotadas periódicamente por desastres naturales (danas, terremotos…) la empresa, cuando suceden dichos eventos, previa declaración de zona catastrófica por el organismo competente, pone a disposición de los empleados de manera inmediata un anticipo de hasta 6.000 € a interés cero y con pactos de devolución personalizados.

- **Cumpleaños hijos menores 3 años**

  Los primeros años de vida son los más importantes de los bebés, por ese motivo, para poder disfrutar de los primeros tres cumpleaños el compañero/a de Grupo Caliche tiene ese día libre.

- **Detalle nacimiento**

  Todo nacimiento es una fantástica noticia y, por ese motivo, enviamos un detalle por este momento de felicidad a los compañeros y compañeras que acaban de tener un bebé.

- **Plan de carrera maternal**

  En un mundo en el que se lucha por la igualdad de géneros en Grupo Caliche queremos apoyar especialmente a las madres, por su esfuerzo y dedicación, en algunas ocasiones, parece que deben renunciar a su carrera profesional... pero no es nuestro caso.

  Hasta que el bebé cumpla un año queremos darle opción a que pueda trabajar, si lo desea, 40 horas semanales de una manera especial: ella elige cómo desempeñarlas en cuanto a horarios y, previa autorización del Comité de Dirección, incluso qué días desea teletrabajar que podrán ser el 33% de su jornada total semanal.

  Después del primer año y hasta que cumpla 3 años ponemos a su disposición jornadas que combinan horarios flexibles y jornadas de teletrabajo, para que se adapte al crecimiento y necesidades del bebé.

  Además, apoyamos a estas mamás con la posibilidad de, hasta los tres años, llevar a su niño/a a New Castelar Crèche sin coste para ella en el cómputo anual de pagos y ayudas y deducciones.

- **Sala de lactancia**

  En los centros de trabajo de más de 200 empleados hay habilitados espacios para que puedan ser utilizados como salas de lactancia, garantizando la intimidad y confort de las usuarias, así como el mantenimiento de la temperatura adecuada, luz natural, ventilación,... Las usuarias podrán hacer uso del frigorífico de las oficinas para conservar la leche extraída en un lugar fresco durante su jornada laboral.

- **Regalo de cumpleaños**

  El personal recibe, por su cumpleaños, una invitación para dos personas en un Restaurante de referencia en la zona; donde degustará un menú especialmente elaborado. Puede disfrutarlo cuando desee en los siguientes 365 días.

- **Family Day:**

  Por otra parte, el Grupo también celebra cada año el Family Day que es un día en el que se abre la sede a todos los familiares de los empleados y se les invita a compartir actividades lúdicas para unir el ámbito familiar y laboral para generar unión y sentido de pertenencia; esto permite compartir un momento especial para las familias y visitar las instalaciones dónde trabajamos.

  En 2023 por la situación sociosanitaria ocasionada por el Covid-19, no se celebró el Family Day para evitar posibles contagios y la propagación del virus; en ese mismo sentido, durante el 2023 se mantuvo el teletrabajo como medida de conciliación familiar y para evitar la propagación del virus.

- **Flexibilidad horaria:**

  Para facilitar la adaptación de la jornada de trabajo a la actividad y necesidades personales se establece, en aquellos puestos no sujetos a turnos por necesidades de servicio, la flexibilidad en la entrada y salida respetando siempre las pautas indicadas en cada caso.

- **Jornada intensiva**

  Hasta 15 semanas al año de jornada intensiva repartida del siguiente modo:

  - La primera semana natural de cada mes (11 semanas).
  - Todo el mes de agosto (4 semanas)

  Con horario de 08:00 a 15:00 en TODAS las semanas de jornada intensiva.

- **Conciliación familiar:**

  En el ámbito familiar es importante el factor emocional y de vinculación que se produce en los momentos de eventos especiales, en los que los niños y niñas realizan un esfuerzo y valoran muy positivamente la presencia física de los progenitores; es por esto que el Grupo permite a sus trabajadores ausentarse de su puesto de trabajo, previa notificación a su superior correspondiente, para asistir a los diferentes eventos y actuaciones escolares:

  - Navidad
  - Carnaval
  - Graduación
  - Concurso de talentos

4.2. Salud y seguridad

Grupo Corporativo Caliche cumple con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Por lo tanto, cuenta con los servicios de una empresa especializada para la emisión de un informe técnico sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La seguridad y salud en el trabajo es una parte fundamental de la gestión del grupo, que implica a todas las áreas de la compañía y por ello se forma, sensibiliza y se hace partícipe a todos los empleados/as de las condiciones de seguridad y salud en su trabajo.

***Tabla 47.** Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo*

	2021	2022	2023	Gravedad
Hombre	9	14	17	**Leves**
Mujer	1	4	6	**Leves**

No hay empleados con enfermedades profesionales en Grupo Corporativo Caliche y todos los accidentes de trabajo han sido leves.

No existen empleados que participen en actividades laborales consideradas de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales.

Hábitos de vida saludable:

En Grupo Corporativo Caliche existe una preocupación por fomentar hábitos de vida saludable centrados en la alimentación y el deporte, compartiendo las campañas del Ministerio de Sanidad y la Seguridad Social y buscando fórmulas para la conciliación de vida personal y laboral.

Conscientes de la importancia de los hábitos higiénicos posturales, y de los riesgos físicos asociados al trabajo, la empresa pone a disposición de los compañeros un servicio de fisioterapeuta a coste reducido y 30 minutos al mes para disfrutar de dicho servicio dentro de su horario de trabajo sin necesidad de recuperarlo.

Así mismo, conscientes de la importancia de las medidas preventivas, y la importancia de la intervención temprana, en aquellas sedes con capacidad para más de 200 empleados se ha dispuesto de equipos de desfibrilación y, a través de empresa certificadora, se ha proporcionado la formación especializada en su uso y primeros auxilios en caso de un accidente vascular.

Con los mismos criterios que en la prevención coronaria se forman y certifican los espacios de más de 200 empleados en técnicas de detección temprana y pautas de actuación en caso de accidentes cerebrales; ictus.

En esa misma línea, potenciamos internamente la práctica del deporte, a través de nuestras esponsorizaciones y apoyo a eventos deportivos en los que todos los empleados están invitados a participar sin coste alguno (pádel, pruebas de atletismo, piragüismo, etc...). Además, hemos llegado a acuerdos con gimnasios e instalaciones deportivas próximas a las principales sedes para acceder a realizar deporte a un precio reducido.

Puesto de trabajo:

Para mejorar el confort en el puesto de trabajo y realizar las funciones en el ámbito más adecuado se provee, a todo empleado que lo solicita, de hasta dos pantallas adicionales a la de su ordenador portátil, soporte para el mismo, teclados y ratones adicionales, mochilas de transporte, ... y, en general, del material necesario que permita desempeñar sus funciones con el máximo confort.

4.3. Relaciones Sociales

Organización del diálogo social:

Grupo Corporativo Caliche lleva a cabo una iniciativa en materia de diálogo social denominada "Asesórate", todo ello con la finalidad de generar un servicio personalizado en cuanto a información de los aspectos importantes para el empleado dentro de la empresa.

- **Asesórate**

  Posibilidad de acceder asesoramiento laboral, fiscal, seguridad social, ingresos y retenciones, de manera totalmente gratuita con nuestro equipo de expertos de Personas y Talento.

- **Consúltanos**

  Asesoramiento legal de manera gratuita realizado desde nuestro departamento jurídico para atender cualquier duda, tipo de gestión, recomendación,… en el ámbito civil, administrativo, penal,…

- **Transparencia : encuesta de clima laboral**

  La transparencia es uno de los valores que debemos fomentar como atributo de sostenibilidad. Por ese motivo nos gusta escuchar a todos los compañeros y compañeras que componen nuestra empresas. Con carácter bianual, se realiza una encuesta de clima laboral anónima en la cual puntúan su satisfacción con una serie de aspectos relativos a su relación con la empresa y en ella pueden expresar libremente sus opiniones e inquietudes. Así como cualquier aspecto que consideran susceptibles de mejora.

  Dicha encuesta es luego estudiada por el Comité de Dirección quien elabora un plan de acción en base a los aspectos que surjan.

- **Canal denuncia en web y Caliche te escucha**

  En cumplimiento con la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Grupo Corporativo Caliche ha adaptado el canal de denuncias con el que contaba para adaptarlo a los nuevos requerimientos legales. A través de la web: "www.canaldenuncia.caliche.es" cualquier persona sea trabajador o trabajadora de la empresa o no, puede hacer uso del canal de denuncia para poner en conocimiento de la empresa cualquier comportamiento, actitud o praxis que no cumpla con la ética y valores tanto de la empresa como del entorno.

  Permite hacerlo de manera anónima o mostrando la información que permita identificarse.

  En el año 2023 se ha recibido una denuncia por medio de este canal. Tras la pertinente instrucción, el caso quedó resuelto sin ninguna sanción dado que los hechos no eran constitutivos de ninguna falta o delito-

  También está disponible el canal CALICHE TE ESCUCHA en el que los empleados, de manera anónima, pueden aportar quejas, sugerencias, etc., que son tratadas en el Comité de Dirección.

- **Talk and coffe**

  Somos transparentes y accesibles, y por este motivo se realizan sesiones periódicas en las que, en un ambiente distendido compartiendo un desayuno, los compañeros y compañeras se sientan con el CEO y la Directora del Comité de Dirección y Consejera, sin sus responsables directos, a compartir impresiones, analizar el presente y el futuro de la empresa y ver aspectos susceptibles de mejora o inquietudes en las que estiman que la empresa puede ayudarles.

- **Green coffe**

  Una charla distendida con la dirección de Sostenibilidad para poder hablar libremente de las acciones medioambientales, de economía circular y, elevar propuestas vinculadas a buenas prácticas que nos permitan colaborar con el entorno.

4.4. Formación

Grupo Corporativo Caliche toma especialmente en cuenta el proceso de formación entre sus empleados, a fin de capacitarles con las competencias más especializadas para cada una de sus categorías profesionales.

Con las necesidades recogidas por los responsables en cada equipo, con las necesidades operativas de la empresa y con los condicionantes que muchas veces impone la situación; se elabora un plan formativo anual, aprobado por el Comité de Dirección, imperando siempre el desarrollo de las personas, su estabilidad emocional y la gestión del estrés. Ya que entendemos que son herramientas que le ayudarán no solamente en el ámbito laboral si no en el personal.

Máster in company

Bianualmente se realiza un Máster in Company, en nuestras propias instalaciones y homologado por una Universidad de prestigio. Los contenidos se definen y enfocan a crear futuros Directores dentro de la compañía, haciendo que los puestos de responsabilidad del futuro surjan y se formen desde dentro. Para que la asignación de plazas sea totalmente objetiva se realiza una prueba de selección sobre un temario establecido y que se entrega por igual a todos los candidatos. Obteniendo la plaza las mejores calificaciones, sin condicionantes de estudios previos, posición actual, edad, ...

Figura 44. Formación

En materia de **corrupción y soborno** en 2021 se dedicaron un total de 268 horas de formación, en 2022 fueron 272 horas totales y en 2023 367 horas.

Las políticas implementadas en el campo de la formación

El Grupo Corporativo Caliche ofrece la posibilidad de cursar un máster *In Company* y todo el personal participa en actividades de formación en distribución al por mayor sobre los requisitos de PCD (Programas de Competencias Digitales).

El personal recibe formación inicial y continua sobre su papel, basándose en procedimientos escritos y de conformidad con un programa de formación por escrito.

Existe una formación en Curso de Buenas prácticas de Distribución.

***Tabla 48.** Inversión media en formación (€) por categoría*

	2021	2022	2023
Choferes	1.714	2.412	**2.128**
Carretilleros	190	700	**2.000**
Instaladores placas solares	960	2.400	**2.650**
Directivos	5.432	10.800	**4.220**
Teleoperadores	5.432	4.309	**515**
Personal administración	23.035	28.052	**46.385***
Profesores	6.300	7.200	**7.950**

***Tabla 49.** Horas de formación por categorías profesionales*

	2021	2022	2023
Choferes	315	385	**280**
Carretilleros	12	42	**108**
Instaladores placas solares	137	334	**342**
Directivos	1.000	696	**281**
Teleoperadores	416	240	**42**
Personal administración	966	1.930	**2993***
Profesores	112	960	**1060**

***** El incremento comparativo de las horas de formación y de la inversión de formación en el personal de administración se debe principalmente a un posgrado *In Company* ofrecido por el Grupo Corporativo Caliche a sus empleados. En 2023, 12 empleados cursaron el máster de 192 horas cada uno, superando la participación de años anteriores.

Personal en prácticas

Tutelamos, formamos y ayudamos al personal en prácticas, no solamente con la finalidad educativa; para nosotros todas y cada una de las personas que se incorporan en ese proceso formativo son la base para futuras contrataciones en plantilla. Tanto cuando terminen su formación como en períodos de vacaciones y verano donde no colisione con su educación. Por lo que tienen preferencia en futuros procesos de selección externos.

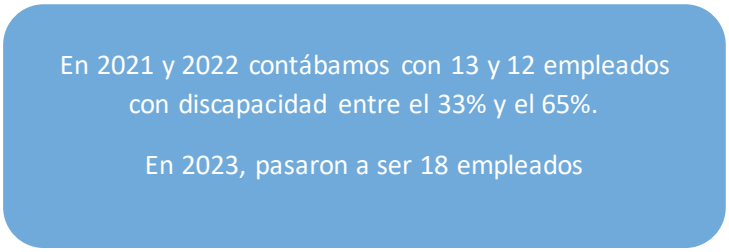
Plan de carrera

La transparencia y la política de definición de puestos y categorías profesionales permite tener un plan de carrera claro y definido, eliminando factores subjetivos, y permitiendo mantener el organigrama de la compañía alineado con las funciones.

4.5. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Grupo Corporativo Caliche existen empleados con discapacidad entre el 33 y el 65%, teniendo en cuenta que en virtud de la igualdad y la accesibilidad universal en materia de discapacidad mantiene una política en la que se fomente el desarrollo del personal para su colaboración de la mano con un desarrollo sostenible.

***Figura 45.** Empleados con discapacidad*



4.6. Igualdad

En el mes de febrero de 2021 Grupo Corporativo Caliche, firmó un compromiso de elaboración e implantación de un plan de Igualdad que suponía mejoras en este sentido, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para ello, se realizaron actividades de recogida de información, análisis y consulta participativa al personal en relación con los diferentes ejes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo final que la empresa pretende alcanzar con la implantación del Plan de Igualdad es fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a través de la incorporación de la perspectiva de género como principio estratégico de la política corporativa de la empresa, con la participación y colaboración de la representación legal de la plantilla.

Este Plan de Igualdad aplicaría a la totalidad de la plantilla de Grupo Corporativo Caliche estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

Se incluyen las distintas áreas del grupo en las que están previstas actuaciones para la consecución de los objetivos previstos. En ese sentido se puede destacar que, gracias a la aplicación del Plan de Igualdad, en 2023 se ha conseguido:

- Aumentar el porcentaje de mujeres contratadas en algunas de las empresas del grupo, como Transportes Grupo Caliche SL.
- Disminuir diferencias con relación a despidos, temporalidad o salarios, ofreciendo un trato igualitario entre hombres y mujeres.

***Tabla 50.** Plan de Igualdad de Oportunidades. Áreas de intervención, objetivos y medidas.*

Área de comunicación e imagen corporativa	Elaboración de un Manual de Estilo para un uso inclusivo del lenguaje utilizado en las comunicaciones de la empresa, tanto interna como externa
	Elaborar material que permita visibilizarse en el mercado por ser una empresa comprometida con la igualdad
Área de acceso al empleo y promoción profesional	Documentar por escrito los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
	Revisar el protocolo de Promoción Profesional existente, incorporando criterios objetivos y transparentes para la promoción de cada puesto
Área de formación e infrarrepresentación femenina	Realizar campañas de sensibilización e información a la plantilla en temática de igualdad
	En igualdad de condiciones, seleccionar, contratar y/o promocionar a una mujer cuando se trate de áreas y puestos masculinizados
Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Realizar una encuesta anual a la plantilla sobre necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad
Área de clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones	Uso y registro del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género del IMIO
Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Revisar el Protocolo existente a fin de garantizar que se definan los comportamientos que serán considerados acoso, estableciendo los procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso
	Campañas de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Área de prevención de la violencia de género	Conmemoración cada 25 de noviembre del Día Internacional contra la Violencia de Género

Hace cuatro años había 18 puestos con cargo de responsabilidad, ocupados el 11% por mujeres y el 89% por hombres.

Actualmente, ha aumentado la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad.

Para identificar el techo de cristal, se ha utilizado el indicador relativo a la disminución porcentual relativa de mujeres de un determinado nivel con respecto al anterior. Si la disminución es igual o mayor al 25%, existirá techo de cristal.

Según los datos analizados, dicho techo de cristal no existe en Grupo Corporativo Caliche.

En 2023 Grupo Corporativo Caliche tiene la siguiente composición en cuanto a puestos sin responsabilidad.

***Tabla 51.** Puestos sin responsabilidad en Grupo Corporativo Caliche*

	2021	2022	2023
Hombre	84%	85%	**51,86%**
Mujer	16%	15%	**48,14%**

La Tabla 51 permite apreciar que la proporción de hombres y mujeres se ha equiparado significativamente en 2023. Mientras que en 2021 y 2022 los hombres ocupaban el 84% y 85% de estos puestos, y las mujeres solo el 16% y 15%, respectivamente, en 2023 los hombres representan el 51,86% y las mujeres el 48,14%. Esta tendencia muestra un avance hacia la igualdad de género.

5. Información sobre el respeto a los derechos humanos

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-23	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	12, 15 y 16
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	12 y 16
2-30	Convenios de negociación colectiva	8 y 16
GRI 2016	**DESCRIPCIÓN**	**ODS**
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	12, 16
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	12, 16
GRI 2018	**DESCRIPCIÓN**	**ODS**
412	Evaluación de derechos humanos	1, 2, 10, 16
413	Comunidades locales	1, 2, 16
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	12, 16
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	16, 17

Tomando en consideración el Código Ético, Código de conducta y su Política Social y de Calidad de Grupo Corporativo Caliche se toma como referencia que apoya firmemente la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 18 de junio de 1998, la Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en noviembre de 1977, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, el 16 de junio de 2011 en su resolución 17/4, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Grupo Corporativo Caliche establecerá procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos y medidas para gestionarlos y mitigarlos, así como un canal de denuncias en caso de vulneración, promoción y cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, eliminación de la discriminación, así como del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.

No obstante, siempre ha venido respetando la aplicación de estos derechos no permitiendo, en ningún supuesto, prácticas fuera de dichos principios. Así, Grupo Corporativo Caliche muestra el más estricto compromiso en la implantación de prácticas laborales justas y éticas, y en la protección de los derechos de los trabajadores.

Grupo Corporativo Caliche no tiene denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Así mismo, Grupo Corporativo Caliche muestra su apoyo a distintas iniciativas de integración social, como se muestra a continuación:

En el año 2023 hemos dado un paso importante, dentro de nuestra estrategia como Grupo de desarrollo de la cultura de la sostenibilidad y nos hemos incorporado-adherido al Pacto Mundial de la ONU.

Deportistas Antonio Pérez y Francisco Pedreño

Participantes Titan Desert 2023

Ramón Izquierdo/Jugador de Golf

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-23	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	12, 15 y 16
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	12 y 16
2-30	Convenios de negociación colectiva	8 y 16
GRI 2016	**DESCRIPCIÓN**	**ODS**
205-1	Valor económico generado y distribuido	11 y 16
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	12 y 16
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	12 y 16
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	12 y 16
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	10, 16, 17

Todas las empresas de Grupo Corporativo Caliche están estrechamente comprometidas con los más altos estándares de ética corporativa y cumplimiento.

Grupo Corporativo Caliche cuenta con un espíritu de tolerancia cero para todo tipo de corrupción y sobornos. Ambos son riesgos globales que pueden perjudicar la reputación y la viabilidad de la empresa y de los entornos en los que realiza su actividad.

Grupo Corporativo Caliche, su Administrador Único y los directivos/as y empleados/as de todos los niveles (ya se trate de empleados temporales o permanentes), así como sus proveedores, contratistas, agentes, asesores, representantes y cualquier otra persona o entidad que actúe en su nombre están sujetas al implícito Código Ético y de Conducta, además de a las políticas internas y a todas las leyes nacionales e internacionales que correspondan en relación con la prevención de la corrupción y el soborno.

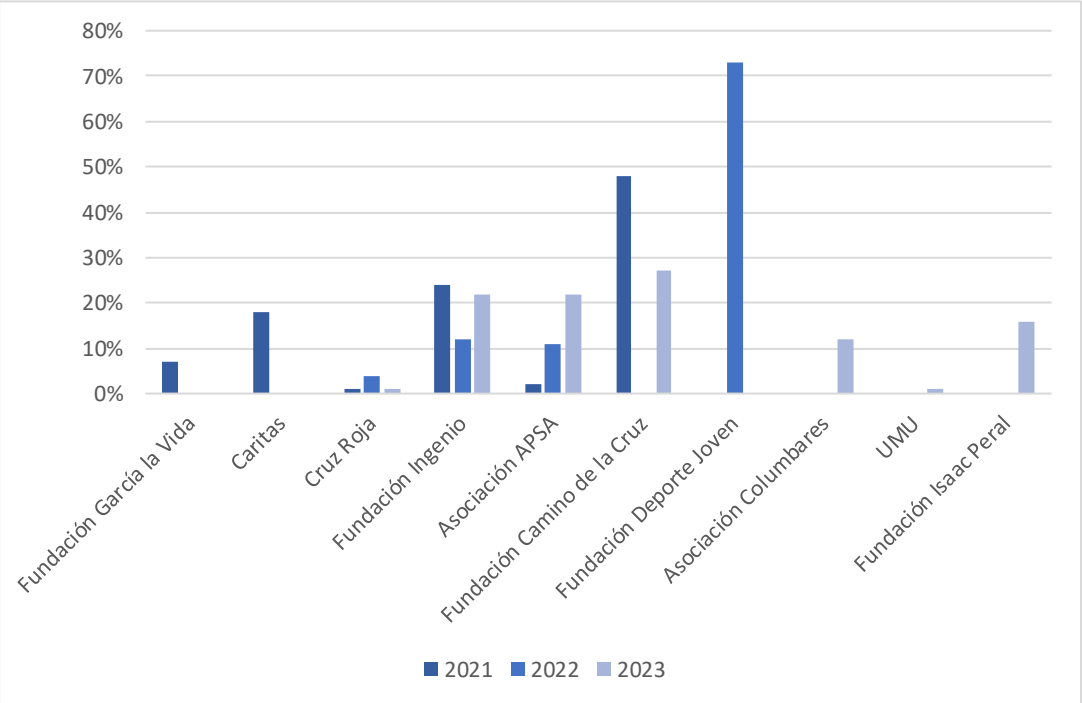
El Código Ético incluye el ámbito de aplicación, la política de prevención de delitos, el canal de denuncias, sus valores, los principios de actuación, el código de Conducta empresarial, el código de conducta de empleados y el código de conducta del Consejo de Administración. Se toman todas las medidas necesarias con el fin de impedir que se produzcan sobornos o corrupción y para gestionar de manera eficaz este tipo de riesgos.

Grupo Corporativo Caliche en ha efectuado las siguientes donaciones entre 2022 y 2023:

***Tabla 52.** Donaciones 2021 – 2022 – 2023*

Donaciones	2021	2022	2023
Fundación García la Vida	7%	-	**-**
Caritas	18%	-	**-**
Cruz Roja	1%	4%	**1%**
Fundación Ingenio	24%	12%	**22%**
Asociación APSA	2%	11%	**22%**
Fundación Camino de la Cruz	48%	-	**27%**
Fundación Deporte Joven	-	73%	**-**
Asociación Columbares	-	-	**12%**
UMU	-	-	**1%**
Fundación Isaac Peral	-	-	**16%**

***Figura 46.** Donaciones 2022 - 2023*



7. Información sobre la sociedad

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	17
3-3	Gestión de los temas materiales	16
2-23	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	12 y 16
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	12 y 16
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	8 y 16
GRI 2016	**DESCRIPCIÓN**	**ODS**
201-4	Asistencia financiera o recibida del gobierno	
207-1	Enfoque fiscal	12 y 16
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	12 y 16
414	Evaluación social de los proveedores	7, 9, 11, 12 y 17

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

- **Planeta Caliche:**

Grupo Corporativo Caliche tiene la vocación de trasladar sus valores a todos los que lo componen, de tal modo que, la necesidad de actuar para mejorar el entorno ha tenido como resultado el nacimiento de la iniciativa **Planeta Caliche** en la que participan trabajadores, familiares y amigos que se organizan para realizar acciones concretas sobre el medio ambiente, de las realizadas en 2022 se pueden destacar la recogida de basura en el Mar Menor.

- **El Camión Solidario:**

Grupo Corporativo Caliche mantiene un compromiso social con la creación de **El Camión Solidario**, proyecto que tiene como objetivo favorecer soluciones logísticas, a fin de hacer viables proyectos benéficos impulsados por ONG y fundaciones.

Grupo Corporativo Caliche puso a disposición tráiler y camiones a los proyectos sociales que precisasen de transporte de mercancías.

Grupo Corporativo Caliche en 2023 se encuentra ligado a distintos patrocinios, tales como:

- Agrupación Sardinera de Murcia
- Fundación Camino de la Cruz
- Club Futbol Sala Horada
- Club Fútbol Sala Pinatar
- Federación Piragüismo de la Región de Murcia
- Judo Club Kaizen
- Club Deportivo " Amigos del Domino"
- Club Futsal Paulo Roberto
- Balsicas Atlético
- Club Atlético Cabezo de Torres

- **Sinergias sostenibles:**

El Grupo Corporativo Caliche es consciente de que la colaboración entre las empresas del grupo es una herramienta clave para aprovechar al máximo todos los recursos y conseguir la adecuación con los ODS. En ese sentido, en 2023 se ha iniciado la ampliación del colegio New Castelar College.

Este proyecto permitirá al New Castelar College ser el primer colegio de la Región de Murcia que obtiene la certificación de Edificio Sostenible de AENOR.

Esta certificación se otorga a las construcciones que que se rigen por criterios de economía circular y que utilizan como materiales principales contenedores marítimos a los que se les da una segunda vida. La reutilización minimiza el uso de recursos naturales y reduce tanto el impacto ambiental como la huella de carbono. Además, contará con placas solares, aerotermia y otras instalaciones que conseguirán una habitabilidad sostenible por la calidad del aire, aislamientos térmicos y control lumínico, entre otros.

RENDERIZACIÓN AULA TIPO
ibbla
VIVO

7.2. Subcontratación y proveedores

Grupo Corporativo Caliche toma en consideración los preceptos que aplica en otros ámbitos tales como sus empleados, también a sus proveedores y socios de negocio, bajo una serie de obligaciones en cuanto al cumplimiento de su Código Ético y de Conducta.

Grupo Corporativo Caliche fomenta entre sus proveedores y partners, la aceptación voluntaria de los preceptos básicos expuestos en dicho Código Ético y de Conducta, donde existe la inclusión de políticas de compra bajo parámetros sociales, de igualdad de género y ambientales. Todo ello, bajo la consideración de las relaciones con la pertinente responsabilidad social y ambiental.

El número medio de días entre la fecha de factura y la fecha de pago en cuanto a los proveedores en 2021 estaba estimado en 65 días de media. En 2022 se consiguió reducir el plazo a 60 días, manteniendo el compromiso de mejora constante. En 2023 se ha mantenido igual que en 2022.

Cerramos acuerdos con empresas del entorno (turismo y alojamiento, bienestar, ocio, cuidado personal, ...) para que nuestros empleados puedan beneficiarse de condiciones especiales, pero sobre todo, para fomentar el comercio y consumo dentro de la Región.

7.3. Consumidores y clientes

En el caso de **Transportes Grupo Caliche** al tratarse de un grupo empresarial con actividad centrada en la prestación de servicios de trabajo sus consumidores son los clientes a los que presta dichos servicios.

En el caso de **One store y One Telecom**, los clientes son pymes y particulares a través de las tiendas físicas

En **New Castelar** los clientes son los padres o tutores legales, aunque lógicamente ponemos especial atención en los receptores del servicio (los alumnos).

En **Emsolar** son las empresas y particulares, aunque principalmente empresas.

Con el fin de conocer el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, las empresas del Grupo Corporativo Caliche, como ya se ha indicado en otro apartado de este EINF, determinan que anualmente se mide la satisfacción de éstos, como parte de su desempeño del sistema de gestión de la calidad, a través de los siguientes parámetros:

- Principales clientes, considerándose los que tengan una facturación anual mínima o los que la Dirección dictamine por su importancia estratégica. En el caso del Colegio se realiza un seguimiento pormenorizado en función de estadísticas y variables.
- Análisis de reclamaciones de clientes.
- Informes de los responsables de departamento en un Comité de Calidad, en donde se analizarán las incidencias de clientes, las valoraciones de los servicios transmitidas por los clientes a los responsables de departamentos, las nuevas necesidades y las sugerencias de mejora detectadas.

Los resultados obtenidos serán incorporados en el "Informe de Evaluación y Revisión del Sistema por la Dirección" que se presenta a la dirección de la empresa para que determine, en caso necesario, las acciones a llevar a cabo, para en su caso, mejorar la posición competitiva de la empresa que son reflejadas en el programa de objetivos para el próximo periodo. Grupo Corporativo Caliche no participa en licitaciones públicas.

Por otro lado, en Grupo Corporativo Caliche creemos en la necesidad de ser un motor de desarrollo de la Región y, por ese motivo, nos comprometemos a mantener más del 50 % de proveedores locales; tanto en la construcción de infraestructuras como mantenimiento de las mismas ya sean de inmuebles, de índole tecnológica, consultoría, gestión de empresas de trabajo temporal, seguridad, etc.

7.4. Información fiscal

En cuanto a la información de las Cuentas Anuales, en el momento de redacción de este EINF se disponen auditadas las del año 2023, siendo el resultado del ejercicio de 9.650.928,09€; frente a los 7.797.390,38€ que obtuvo en 2022.

El impuesto sobre beneficios para 2023 es de 2.171.549,65 €, siendo el impuesto de 2022 de 1.786.641,83 €.

El total de activos para 2023 fue de 138.544.868,91 € y, para 2022 fue de 126.734.879,15€.

El total de subvenciones, donaciones y legados en 2023 fue de 68.313,87€ y, en 2022 fue 79.898,67€.

En 2023 no hay Subvenciones, donaciones y legados de carácter significativo en las cuentas consolidadas

8. ODS y Pacto Mundial

A continuación, con el fin de aportar una mayor información adicional para todas las partes interesadas o stakeholders, se ha llevado a cabo una descripción de los puntos en los que Grupo Corporativo Caliche se complementa o coordina en cuanto a su compliance en materia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los principios del Pacto Mundial.

8.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. La agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030. Para alcanzar los 17 ODS definidos las empresas del sector privado desempeñarán un papel central en esta hoja de ruta, que constituye al mismo tiempo una responsabilidad y una oportunidad sin precedentes para alinear los objetivos de un negocio con los de la equidad y la sostenibilidad. Se juega un importante papel como empresa clave en la consecución de los ODS, puesto que su labor es crucial en el desarrollo de técnicas y tecnologías que permitan a las empresas del sector desarrollar modelos de negocio sostenibles, respetuosos con el medioambiente y comprometidos con los retos sociales marcados por los ODS.

El objetivo de este ODS es reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.

Grupo Corporativo Caliche establece como expectativa llevar a cabo una perfecta planificación de cada una de las posibles emergencias que surjan en su actividad.

En su Código Ético la empresa establece el compromiso con el principio de sostenibilidad no aceptando peligros para la salud humana.

En su documento denominado de política de calidad y seguridad alimentaria la empresa se compromete a la mejora continua de la eficacia en su gestión, entre lo que incluye:

- Mantener y distribuir productos seguros en condiciones higiénicas controladas y garantizando en todo momento el cumplimiento de la normativa aplicable a dichos productos, incluyendo los requisitos aplicables a la defensa alimentaria y exigencias de los clientes.
- Concienciar al personal de la organización de la importancia de la seguridad e higiene alimentaria que aporta la empresa dentro de la cadena alimentaria mediante la formación continua de su personal.
- Establecer los objetivos de la calidad y la seguridad alimentaria como continuidad a los principios establecidos en este documento.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en todas las actividades que desarrolla la empresa.

Por último, en el Manual de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria la empresa define las directrices generales en las que se basa el sistema de gestión de la calidad y la seguridad alimentaria del grupo.

El objetivo de este ODS es facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

En su Código Ético la empresa se compromete a que ningún empleado será objeto de discriminación de ningún tipo.

El objetivo de este ODS es garantizar el acceso universal a una energía asequible, confiable y moderna, para mejorar las condiciones de vida de millones de personas. A largo plazo se persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible en la que prime el bienestar de la sociedad y el medioambiente.

Es importante señalar que la empresa cuenta con el Certificado Medio Ambiente CO2 Verificado emitido por AENOR.

El objetivo de este ODS es conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.

Grupo Corporativo Caliche demuestra un compromiso claro con sus empleados, estableciendo como necesidades el pago de salarios y la provisión de los recursos y medios necesarios para la realización de sus funciones. De la misma manera, se establece como una expectativa de cara al futuro lograr la máxima calidad en el trabajo, y mejorar día a día el reconocimiento, la estabilidad, la motivación, la formación de los trabajadores y en general el ambienta laboral.

Además, según los objetivos establecidos la empresa establece una serie de metas para mejorar el servicio que presta.

Por otra parte, la empresa cuenta con certificados de calidad que demuestran la eficiencia en la gestión del negocio.

En su Código Ético la empresa establece el compromiso con el principio de sostenibilidad no aceptando peligros para el medio ambiente.

El objetivo de este ODS es garantizar el bienestar de la población a través del acceso a agua, energía, alimentos u otros bienes. Se traduce en un consumo excesivo de los recursos naturales presentes en el planeta. Este ODS aspira a cambiar el modelo actual de producción y consumo para conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y la disminución de la generación de desechos.

Asimismo, pretende impulsar un estilo de vida sostenible entre toda la población, conseguir que el sector privado actúe bajo criterios de sostenibilidad y favorecer el cambio de modelo a través de políticas públicas, que eliminen los subsidios a combustibles fósiles y fomenten la contratación pública sostenible.

Grupo Corporativo Caliche tal ha puesto en marcha una política de sustitución recurrente de los vehículos de su flota por otros más eficientes y de última generación, así como, el objetivo de utilizar rutas óptimas, reduciendo las emisiones de CO2 por Km recorrido.

Es importante señalar que la empresa cuenta con el Certificado Medio Ambiente CO2 Verificado emitido por AENOR.

En su Código Ético la empresa establece el uso eficiente de todos los bienes y servicios de la empresa.

En su documento denominado política de calidad y seguridad alimentaria la empresa se compromete a la mejora continua de la eficacia en su gestión, entre lo que incluye fomentar una metodología de trabajo basada en la prevención que permita a la organización optimizar los recursos con los que cuenta.

El objetivo de este ODS es introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, tales como los desastres naturales, e impulsando la educación y sensibilización de toda la población.

De nuevo se puede resaltar que Grupo Corporativo Caliche tal ha puesto en marcha una política de sustitución recurrente de los vehículos de su flota por otros más eficientes y de última generación, así como, el objetivo de utilizar rutas óptimas, reduciendo las emisiones de CO2 por Km recorrido.

Así mismo se muestra una empresa totalmente comprometida con la lucha contra el cambio climático, con una vocación de trasladar sus valores a todos lo que componen el grupo, de tal modo que, ha dado lugar al nacimiento de Planeta Caliche una iniciativa formada por trabajadores, familiares y amigos con el objetivo de organizarse para realizar acciones concretas sobre el medio ambiente.

Es importante señalar otra vez en este punto, que la empresa cuenta con el Certificado Medio Ambiente CO2 Verificado emitido por AENOR.

En su Código Ético la empresa establece el compromiso con el principio de sostenibilidad no aceptando peligros para el medio ambiente.

La empresa se compromete a la mejora continua de la eficacia en su gestión, entre lo que incluye que pondrá los recursos necesarios para asegurar la responsabilidad medioambiental y la sostenibilidad de la organización.

El objetivo de este ODS es fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, movilizando e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros para alcanzar la agenda global en todos los países, en particular en los países en desarrollo y promoviendo alianzas en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.

Grupo Corporativo Caliche establece como expectativa llevar a cabo acciones de patrocinio de actividades deportivas (piragüismo, ciclismo, etc.) y acciones de obra social en materia de formación y recursos.

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 1 Poner fin a la pobreza	**GRI 2018:** 412 413	**Capítulo 5**
Objetivo 2 Poner fin al hambre	**GRI 2018:** 412 413	**Capítulo 5**
Objetivo 3 Salud y bienestar Garantizar una vida sana y promover el bien estar para todos en todas las edades	**GRI 2016:** 403-1 403-2 403-3 403-5 403-6 403-9 403-10 404-1 406-1 403-1 403-2 403-3 403-5 403-6 403-9 403-10 404-1 406-1	**Capítulo 4**
Objetivo 4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	**GRI 2016:** 404-1	**Capítulo 4**

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 5 Igualdad de género Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	**GRI 2016:** 202-1 405-1 405-2 **GRI 2021:** 2-7 2-19 2-20 2-21 401-1 401-3	**Capítulo 4**
Objetivo 6 Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	**GRI 2018:** 302-5 303-4 303-5	**Capítulo 3**
Objetivo 7 Energía asequible y no contaminante	**GRI 2018:** 302-1 302-3 302-4 302-5	**Capítulo 3**

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	**GRI 2016:** 201-1 202-1 203-2 401-1 401-3 403-1 403-2 403-3 403-5 403-6 403-9 403-10 404-1 **GRI 2021:** 2-7 2-19 2-20 2-21	**Capítulo 4** **Valor económico directo generado y distribuido**
Objetivo 9 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	**GRI 2016:** 403-2 414	**Capítulo 4** **Capítulo 7**

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 10 Reducir la desigualdad en y entre los países	**GRI 2016:** 202-1 403-1 403-2 403-3 403-5 403-6 403-9 404-1 419-1 **GRI 2018:** 412	**Capítulo 4** **Capítulo 5** **Capítulo 6**
Objetivo 11 Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles	**GRI 2016:** 201-1 203-2 205-1 414 **GRI 2018:** 301-2 302-1 302-3 302-4 302-5 303-5	**Capítulo 3** **Capítulo 7** **Valor económico generado**

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 12 Producción y consumo responsables Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	**GRI 2018:** 301-2 302-1 302-3 302-4 303-5 305-1 305-4 305-5 305-6 **GRI 2021:** 2-22	**Carta del presidente** **Capítulo 3**
Objetivo 13 Acción por el clima	**GRI 2018:** 302-4 302-5 303-4 305-1 305-4 305-5 305-6	**Capítulo 3**
Objetivo 14 Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos	**GRI 2021:** 303-4	**Capítulo 3**
Objetivo 15 Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad	**GRI 2021:** 2-23	**Capítulo 5**

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 16 Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	**GRI 2021:** 2-3 3-3 2-22 2-14 2-1 2-2 2-9 2-9 2-10 2-11 2-12 2-13 2-15 2-28 2-29 3-1 3-2 2-12 2-16 2-23 2-26 2-19 2-20 2-21 2-19 2-20 2-21 2-23 2-26 2-30 3-3	**Introducción** **Carta del presidente** **Capítulo 1** **Capítulo 2** **Capítulo 3** **Capítulo 4** **Capítulo 5** **Capítulo 6** **Capítulo 7**

ODS	GRI	Referencia en el documento
Objetivo 16 Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	**GRI 2016:** 201-1 202-1 203-2 205-1 205-2 205-3 401-3 401-3 405-1 405-2 205-2 205-3 207-1 207-2 **GRI 2018:** 412 413 418-1 419-1	**Introducción** **Carta del presidente** **Capítulo 1** **Capítulo 2** **Capítulo 3** **Capítulo 4** **Capítulo 5** **Capítulo 6** **Capítulo 7**
Objetivo 17 Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	**GRI 2021:** 2-1 2-6 2-26 2-28 **GRI 2016:** 414 **GRI 2018:** 419-1	**Capítulo 1** **Capítulo 6** **Capítulo 7**

8.2. Principios del Pacto Mundial

Grupo Corporativo Caliche, en 2023, ha sido admitido como miembro del Pacto Mundial, por lo que su compromiso con los principios se ha visto reconocido de forma adicional a como lo venía haciendo en años anteriores de manera voluntaria.

Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. Asimismo, están estrechamente relacionados con los ODS marcados para la agenda 2030 y las acciones de las empresas orientadas a cumplir estos principios siguen al mismo tiempo uno o varios de los ODS de la agenda 2030.

Principio 1	Derechos Humanos
Principio 2	Derechos Humanos
Principio 3	Normas laborales.
Principio 5	Normas laborales.
Principio 6	Normas laborales.
Principio 7	Medioambiente
Principio 8	Medioambiente
Principio 10	Medioambiente

Teniendo en cuenta que Grupo Corporativo Caliche sigue los anteriores principios con su compliance y gobernanza general, se deberá tener como referencia que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

En su Código Ético la empresa establece el compromiso con el principio de sostenibilidad de respeto absoluto a la legalidad.

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En su Código Ético la empresa reconoce el derecho de sindicación y negociación colectiva de sus trabajadores, así como su compromiso a no emplear a menores de 18 años, ya que las empresas deben de apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

La empresa se compromete a que los trabajadores no sufran ningún tipo de discriminación.

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. La empresa se compromete a tener siempre en cuenta el impacto de sus acciones en el medio ambiente.

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Grupo Corporativo Caliche se compromete a llevar a cabo un uso eficiente de sus recursos. Se compromete a la mejora continua de la eficacia en su gestión, entre lo que incluye que pondrá los recursos necesarios para asegurar la responsabilidad medioambiental y la sostenibilidad de la organización.

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En su Código Ético la empresa se compromete al respeto escrupuloso de las leyes y a no aceptar ningún tipo de corrupción.

El grupo se compromete a la mejora continua de la eficacia en su gestión, entre lo que incluye que garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en todas las actividades que desarrolla la empresa.

El grupo tiene implantado un Plan de Prevención de Ilícitos Penales y Legales (COMPLIANCE), en virtud del cual se han articulado los medios para prevenir, impedir, y en su caso, detectar la comisión de cualquier delito.

Tabla 53. Principios Pacto Mundial

Principios del Pacto Mundial			ODS con los que se relaciona
1	Derechos Humanos	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia	**1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16 y 17**
2	Derechos Humanos	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	**1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16 y 17**
3	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	**1, 5, 8, 10 y 16**
4	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	**1, 5, 8, 10 y 16**
5	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	**1, 5, 8, 10 y 16**
6	Normas Laborales	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	**1, 5, 8, 10 y 16**
7	Medioambiente	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	**2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15**
8	Medioambiente	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	**2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15**
9	Medioambiente	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	**2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15**
10	Anticorrupción	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	**3, 10 y 16**

10 Principios
CORRELACIÓN
17 ODS
1 FIN DE LA POBREZA
2 HAMBRE CERO
3 SALUD Y BIENESTAR
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
5 IGUALDAD DE GÉNERO
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA
14 VIDA SUBMARINA
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

9. GRI

Ámbitos		Marco de reporting (GRI)	Referencia
Introducción		**GRI 2021:** 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto 3-3 Gestión de los temas materiales	Introducción
Carta del presidente		**GRI 2021:** 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Carta del presidente

Ámbitos		Marco de reporting (GRI)	Referencia
Modelo de Negocio	Información del modelo de negocio Organización y entorno Descripción del entorno de la organización Análisis de materialidad Objetivos y estrategias Planes de asignación de recursos	**GRI 2021:** 2-1 Detalles de la organización 2-2 Entidades incluidas en el alcance del Informe de Sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia 2-13 Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental 2-15 Conflictos de interés 2-28 Afiliación a asociaciones 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de tareas materiales	Capítulo 1

Ámbitos		Marco de reporting (GRI)	Referencia
Riesgos	Detección de riesgos Evaluación de los riesgos Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos Oportunidades	**GRI 2021:** 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	Capítulo 2
Cuestiones medio-ambientales		**GRI 2021:** 2-23 Policy commitments 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes **GRI 2018:** 301-2 Insumos reciclados 302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios 303-4 Vertidos de agua 303-5 Consumo de agua 305-1 Emisiones directas de GEI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI 305-6 Emisiones de SAO	Capítulo 3

Ámbitos		Marco de reporting (GRI)	Referencia
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo Salud y seguridad Relaciones sociales Formación Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Igualdad	**GRI 2021:** 2-7 Empleados 2-19 Políticas de remuneración e incentivos 2-20 Proceso para determinar la remuneración 2-21 Proceso para determinar la remuneración **GRI 2016** 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal 401-3 Permiso parental 401-3 Permiso maternal 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales 404-1 Media de horas de formación al año por empleado 405-1 Diversidad en órganos de Gobierno y empleados 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 406-1 Dolencias y enfermedades laborales	Capítulo 4

Ámbitos		Marco de reporting (GRI)	Referencia
Información sobre el respeto a los derechos humanos		**GRI 2021:** 2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 2-30 Convenios de negociación colectiva **GRI 2016:** 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas **GRI 2018:** 412 Evaluación de derechos humanos 413 Comunidades locales 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Capítulo 5
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		**GRI 2021:** 2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 2-30 Convenios de negociación colectiva **GRI 2016:** 205-1 Valor económico generado y distribuido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Capítulo 6

Ámbitos		Marco de reporting (GRI)	Referencia
Información sobre la sociedad	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible Subcontratación y proveedores Consumidores y clientes Información fiscal	**GRI 2021:** 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 2-30 Acuerdos de negociación colectiva **GRI 2016:** 201-4 Asistencia financiera o recibida del gobierno 207-1 Enfoque fiscal 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos 414 Evaluación social de los proveedores	Capítulo 7
Valor económico generado		**GRI 2016:** 201-1 Valor económico generado y distribuido 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Valor económico generado
Informe de verificación independiente del EINF		**GRI 2021:** 2-5 Verificación externa	Informe de verificación independiente del EINF

Grupo Corporativo Caliche, ha presentado la información citada en este EINF siguiendo la legislación vigente nacional (Ley 11/2018) y lo indicado en la tabla anterior en el índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

10. Indicadores

Tabla 54. Indicadores 2023

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR	PRESENTACIÓN	MARCO DE REFERENCIA	Cantidad
Ambientales	Consumo de energía	Megavatios-hora (MWh) de energía consumida	GRI 302-1	**1.707.958 kWh**
Ambientales	Consumo de agua	Metros cúbicos (m3) de agua consumida	GRI 303-5	**11.566 m3**
Ambientales	Residuos gestionados	Residuos gestionados del total de residuos generados	GRI 306-2	**Realizado por el Ayuntamiento, no se tienen cuantificados**
Capital Humano	Puestos de alta dirección	Número de personas con puestos en la alta dirección	GRI 102-18, 102-19, 102-20	**0,37% sobre el total**
Capital Humano	Diversidad de género en la alta dirección	Número de mujeres en puestos de alta dirección	GRI 2-9	**3 mujeres**
Capital Humano	Derecho al permiso parental	Empleados varones que gozan de un permiso parental	GRI 401-3	**18 empleados**
Capital Humano	Derecho al permiso maternal	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad	GRI 401-3	**15 empleadas**
Capital Humano	Formación de los empleados	Total de horas de formación de los Empleados	GRI 404-1	**4.587 horas de media**

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR	PRESENTACIÓN	MARCO DE REFERENCIA	Cantidad
Capital Humano	Riesgo laboral	Número de empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales	GRI 403-2	**0 empleados**
Capital Humano	Absentismo	Número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio	GRI 403-9	**2.552 días**
Capital Humano	Rotación de empleados	Número total de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio	GRI 401-4	**93 empleados**
Capital Humano	Creación neta de empleo	Número de contratos nuevos – (número de jubilaciones + número de bajas voluntarias (S7) + número de despidos)	GRI 401-4	**208 contratos**
Capital Humano	Antigüedad laboral	Número medio de años de permanencia de todos los empleados	GRI 401-1	**3,43 años**

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR	PRESENTACIÓN	MARCO DE REFERENCIA	Cantidad
Capital social	Regulación acerca de clientes	Número de incidentes por incumplimiento de la regulación legal con resultado de multa, sanción o amonestación	GRI 416-2	**0 incidentes**
Capital social	Cadena de suministro	Número de denuncias a causa de incidentes con los proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental	GRI 3-3 GRI 414-2	**0 denuncias**
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Respeto de los Derechos Humanos	Número de incidentes durante el año en los que se hayan visto menoscabados los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa, habiéndose constatado esos hechos en un procedimiento de reclamación, arbitraje, o judicial, con resultado de condena, sanción o amonestación	GRI 412	**0 incidentes**
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de respecto a los Derechos Humanos al final del ejercicio	GRI 412	**Actuaciones especificadas en Capítulo 5**

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR	PRESENTACIÓN	MARCO DE REFERENCIA	Cantidad
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Irregularidades en materia de corrupción y soborno	Número de incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año	GRI 205	**0 incidentes**
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, al final del ejercicio	GRI 205	**Actuaciones especificadas en Capítulo 6**

11. Informe de elaboración

En la elaboración del presente EINF han participado el director y otros miembros del equipo de Grupo Corporativo Caliche, así como profesionales expertos en la materia. Para su elaboración, se han seguido los criterios recogidos en el artículo 49 del Código de Comercio, cuando se refiere al Estado de Información no Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023.

En este sentido, y no siendo esta comunicación un informe de verificación, sí que se está en condiciones de afirmar que la formulación del EINF, así como su contenido, es responsabilidad de los órganos de dirección de Grupo Corporativo Caliche y que el EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y teniendo en cuenta las referencias incluidas en los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), de acuerdo a lo mencionado en la "tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera".

Asimismo, se ha informado sobre los principios del Pacto Mundial y los recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta responsabilidad incluye, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración se ha tenido en cuenta la legislación y normativa actualmente referenciada y seguido la «Guía de Elaboración del Estado de Información no Financiera (Cuentas anuales individuales y cuentas anuales consolidadas)» elaborada por la Cátedra EC-CGE y editada por Economistas Contables-CGE.

Adicionalmente, y para ciertos aspectos de comprobación de la información utilizada, nos hemos basado también en los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y en la «Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera» emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE). El trabajo se ha llevado a cabo a través del desarrollo de toda la metodología necesaria para recopilar la información, así como se ha aplicado procedimientos analíticos y otras pruebas que han posibilitado su elaboración.

Además, se han obtenido evidencias mediante entrevistas y las reuniones de trabajo habituales entre los elaboradores de este EINF para la preparación de la información incluida en el mismo. Basándose en los procedimientos realizados en la elaboración y en las evidencias obtenidas, se entiende que el EINF o Informe en materia de sostenibilidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, en todos sus aspectos significativos, está de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios, en la opción "Esencial", de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" y resto de estándares anteriormente referenciados.

12. Informe de verificación independiente del EINF

GRI 2021	DESCRIPCIÓN	ODS
2-5	Verificación externa	16

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al socio único de Grupo Corporativo Caliche S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Grupo Corporativo Caliche S.L. (en adelante "la sociedad") que forma parte del Informe de Gestión de la sociedad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como su contenido, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y específicamente con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera. Este Estado de Información no Financiera sigue las exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y, adicionalmente, utilizando como referencia los estándares de GRI (GRI SRS Standards) mencionados en el EINF y que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, *Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised*), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGE).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona: Tomo 21.772, Folio 78, Hoja B26794 – Inscrita en el R.O.A.C. con el nº S0749 y en el R.E.A. – C.I.F.: B-59893677

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables

Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.

- Revisión de las actuaciones de la sociedad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la sociedad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos de la sociedad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.

- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2023.

- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.

- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la sociedad.

- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Corporativo Caliche S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

BNFIX PICH AUDITORES, S.L.P.

Inscrita en el ROAC con el nº S0749

Joan Claret Pich (Nº ROAC 23469)

Socio-auditor de cuentas

28 de junio de 2024

English summary

Introduction ..... ¡Error! Marcador no definido.
Letter of the president ..... ¡Error! Marcador no definido.
1. Business model ..... ¡Error! Marcador no definido.
1.1. Information on the business model ..... **¡Error! Marcador no definido.**
1.2. Organisation and environment ..... **¡Error! Marcador no definido.**
1.3. Description of the organisation's environment ..... **¡Error! Marcador no definido.**
1.4. Materiality analysis ..... **¡Error! Marcador no definido.**
1.5. Objectives and strategies ..... **¡Error! Marcador no definido.**
1.6. Resource allocation plan ..... **¡Error! Marcador no definido.**
2. Risks ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.1. Risk identification ..... **¡Error! Marcador no definido.**
2.2. Risk assessment ..... **¡Error! Marcador no definido.**
2.3. Actions mitigating the potential effect of risks ..... **¡Error! Marcador no definido.**
2.4. Opportunities ..... **¡Error! Marcador no definido.**
3. Environmental issues ..... ¡Error! Marcador no definido.
4. Information on social and personnel issues ..... ¡Error! Marcador no definido.
4.1. Work organisation ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.2. Health and safety ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.3. Social relations ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.4. Training ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.5. Universal accessibility for people with disabilities ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.6. Equality ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5. Information on respect for human rights ..... ¡Error! Marcador no definido.
6. Information on anti-corruption and anti-bribery ..... ¡Error! Marcador no definido.

7. Information on society ¡Error! Marcador no definido.
7.1. Company commitments to sustainable development **¡Error! Marcador no definido.**
7.2. Subcontracting and suppliers **¡Error! Marcador no definido.**
7.3. Consumers and customers **¡Error! Marcador no definido.**
7.4. Tax information **¡Error! Marcador no definido.**
8. SDGs and the Global Goals ¡Error! Marcador no definido.
8.1. Sustainable Development Goals **¡Error! Marcador no definido.**
8.2. Global Goals Principles **¡Error! Marcador no definido.**
9. GRI ¡Error! Marcador no definido.
10. Indicators ¡Error! Marcador no definido.
11. Development Report ¡Error! Marcador no definido.
12. Independent Verification Report of the NFIA ¡Error! Marcador no definido.

English summary ¡Error! Marcador no definido.
Introduction ¡Error! Marcador no definido.
Letter of the president ¡Error! Marcador no definido.**3**
Elaboration Report ¡Error! Marcador no definido.**5**

Introduction

This Non-Financial Information Statement (EINF) of Grupo Corporativo Caliche includes "the information necessary to understand the evolution, results and situation of the group, and the impact of its activity with respect to environmental and social issues, respect for the rights and the fight against corruption and bribery, as well as regarding personnel, including the measures that, where appropriate, have been adopted to favor the principle of equal treatment and opportunities between women and men, non-discrimination and inclusion of people with disabilities and universal accessibility", as stated verbatim by Law 11/2018, of December 28, which modifies the Commercial Code, the consolidated text of the Capital Companies Law approved by the Royal Legislative Decree 1/2010, of July 2, and Law 22/2015, of July 20, on Audit of Accounts, on non-financial information and diversity (BOE no. 314, of December 29 re of 2018).

This EINF has been prepared based on what is regulated in said Law 11/2018, which is preceded by Royal Decree-Law 18/2017, of November 24 (BOE no. 287, of November 25).

f the group, have been identified.

Likewise, the contents of the international reporting guide of the Global Reporting Initiative (GRI) have also been taken into consideration, so that this statement has been prepared in accordance with the Essential option of the GRI Standards, covering the business model sections, environment, human and social rights. In turn, information has been provided on the application and monitoring of the principles of the Global Compact and aspects related to the Sustainable Development Goals (SDGs).

If you wish to make a contact on the occasion of this Non-Financial Information Statement, the following email is provided below: info@caliche.es

Letter of the president

GRI 2021	DESCRIPTION	ODS
2-22	Sustainable Development Strategy Statement	12 y 16
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	16

At Grupo Corporativo Caliche, we continue to advance in our commitment to transparency and corporate communication by publishing our third Non-Financial Information Statement (NFS) or Sustainability Report. This report has been prepared with the aim of demonstrating, once again, our firm commitment to sustainability in all areas, beyond the strictly regulatory. Although the preparation of this report has been based on the basic requirements of Law 11/2018, as mentioned above, we have taken a more demanding step in terms of transparency and sustainability.

Therefore, in addition to our commitment to being an active part of the change in trend that is being forged in favor of sustainability, we have promoted the publication of this corporate information in the sector and we hope that this trend will be consolidated year after year as we consider it to be a necessary and essential tool for achieving the model of sustainable economy and society to which we aspire as a collective.

This report shows the environmental impact of the Group's activity and the impact of our activity on society, as well as the Group's internal management and the specific actions undertaken to improve the quality of work and the satisfaction of our employees.

In Europe, the sustainable economy model has been clearly promoted through the Green Deal, approved in December 2019. One of its objectives was the reform of the European Non-Financial Reporting Directive, which requires certain companies to report on their organization, structure, markets, objectives, strategies and evolution. This Directive, which was transposed into our legal system by Law 11/2018, has been reformed and published in December 2023. Our group has analyzed the new requirements to include them in our reporting and sustainability culture.

Directive (EU) 2024/1760 on sustainability due diligence was recently approved, which introduces new obligations for companies to identify, prevent and mitigate adverse impacts on human rights

and the environment in their supply chains. This Directive is a significant step towards greater transparency and corporate responsibility and we at Caliche Corporate Group will embed its precepts in our business values to ensure that we do not settle for the legal imperative but go beyond it.

The growing mobilization in Europe reflects the momentum that regulators are giving to sustainability reporting by entities. This shift is aimed at making companies and organizations understand that they are a vital part of sustainable business strategies. This sustainability report covers the impact of the Caliche Corporate Group's activity on society and our internal management in line with the specific actions undertaken to improve the quality of work and the satisfaction of our employees. It also highlights the actions taken to ensure their motivation, rights and safety in the performance of their work activities.

At Grupo Corporativo Caliche we are not only committed to transparency and the importance of non-financial and/or sustainability information, but we also wish to promote and improve it year after year. We understand that this is a necessary and essential tool to achieve the model of sustainable economy and society to which we aspire, being this the culture that, through compliance with current national regulations, GRI standards, the principles of the Global Compact and the Sustainable Development Goals (SDGs), encourages us to become a leading group at international level in the matters that are now made available through this EINF.

David Martínez Miralles
President of Grupo Corporativo Caliche

Elaboration Report

The director and other members of the Caliche Corporate Group team, as well as professional experts in the field, participated in the preparation of this Non-Financial Information Statement. For its preparation, the criteria set out in article 49 of the Code of Commerce have been followed, when referring to the Statement of Non-Financial Information (EINF) for the year ended 31 December 2023.

In this sense, and not being this communication a verification report, we are in a position to state that the formulation of the NFI, as well as its content, is the responsibility of the management bodies of Grupo Corporativo Caliche and that the NFI has been prepared in accordance with the contents included in the mercantile regulations in force in Spain and taking into account the references included in the criteria of the Sustainability Reporting Standards of the Global Reporting Initiative (GRI standards), as mentioned in the "table of contents of the Non-Financial Information Law 11/2018".

It has also been informed about the principles of the Global Compact and those included in the Sustainable Development Goals (SDGs). This responsibility includes designing, implementing and maintaining such internal control as is considered necessary to enable the NFS to be free from material misstatement, whether due to fraud or error. To carry out the preparation work, the legislation and regulations currently referenced have been taken into account and the "Guide to the Preparation of the Statement of Non-Financial Information (individual annual accounts and consolidated annual accounts)" prepared by the EC-CGE Chair and published by Economistas Contables-CGE has been followed.

In addition, and for certain aspects of verification of the information used, we have also based ourselves on the requirements established in the current International Standard on Assurance Engagements 3000, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), International Auditing and Assurance Standards (IAASB) of the International Federation of Accountants (IFAC) and the "Performance Guidelines on the Independent Assurance Report on the Statement of Non-Financial Information" issued by the Registry of Audit Economists (REA) of the General Council of Economists of Spain (CGEE). The work has been carried out through the development of all the methodology necessary to compile the information, as well as the application of analytical procedures and other tests that have made its preparation possible.

In addition, evidence has been obtained through interviews and the usual working meetings between the preparers of this NFIA for the preparation of the information included in it. Based on the procedures carried out in the preparation and the evidence obtained, it is understood that the EINF or Sustainability Report for the year ended 31 December 2023, in all its significant aspects, is in accordance with the contents included in the current mercantile regulations and following the criteria, in the "Essential" option, of the Sustainability Reporting Standards of the Global Reporting Initiative (GRI standards) described in accordance with that mentioned for each subject in the "table of contents of Law 11/2018 on Non-Financial Information" and other standards referred to above.