

BASIC COP



| 28.09.2021

| MKT | COM | RSC

| RUT GARCIA GRASA

ÍNDICE

1_ DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

2_ DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

2_1 DD.HH.

2_2 Trabajo.

2_3 Medio Ambiente.

2_4 Anticorrupción.

3_ MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS



1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

marcotran informa

27.09.2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Marcotran Transportes Internacionales reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Jesús Marco López CEO



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.1 DERECHOS HUMANOS

1. Formación y comunicación

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

Compromisos

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

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

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

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

Distinciones recibidas por la empresa por actuaciones sociales y éticas

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

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



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.1 DERECHOS HUMANOS

2. Procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos

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

Código conducta empresarial que evite cualquier quebranto de la dignidad personal, privacidad y derechos personales de los trabajadores. Tolerancia cero ante cualquier discriminación por su origen, nacionalidad, religión, raza, genero, edad, orientación sexual, así como cualquier tipo de acoso entre miembros de la organización.

Cumplimiento estricto de la legislación laboral sin ningún tipo de empleo a menores de 16 años y total desprecio a cualquier tipo de explotación infantil.

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

Sistemas diseñados en la organización para las incidencias de Compliance.



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.1 DERECHOS HUMANOS



POLITICA DE SEGURIDAD

Elaborada y revisada por:

DEPARTAMENTO DE CALIDAD

Aprobada por:

JESUS MARCO LOPEZ / CEO

Ed.03

17/10/2018

MARCOTRAN tiene el compromiso de garantizar la seguridad de su personal, equipos, propiedades de la empresa, así como de un transporte seguro con las mercancías de nuestros clientes.

La política de seguridad cuyo fin es desarrollar una conciencia de seguridad y responsabilidad, se aplica a todos los empleados de MARCOTRAN, así como a nuestros colaboradores que actúan en nombre de MARCOTRAN a través de los servicios prestados para nuestros clientes.

La dirección de MARCOTRAN considera la seguridad de los activos de la compañía y la seguridad de sus empleados como la parte más importante de la función de gestión. Esta política por ello es pública y dada a conocer a todos sus trabajadores y colaboradores, teniendo ellos la responsabilidad de cumplir con las instrucciones de seguridad establecidas por el programa de seguridad.

El objetivo de seguridad de MARCOTRAN es operar como una compañía libre de incidentes y proteger de riesgos de seguridad previsible a sus empleados, clientes y otros socios comerciales. La intención de la compañía es mejorar su desempeño de seguridad y su sistema de gestión, dentro de las limitaciones del factor tiempo, el coste y la efectividad operacional, también, para satisfacer las necesidades de los cambios constantes en el comercio global, los negocios y los requisitos regulatorios.

Nuestro plan de seguridad es la mejor práctica aplicada en todo momento mientras que la carga de nuestros clientes está en tránsito. Hemos desarrollado un programa de seguridad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y satisfacer las demandas en el mercado de una gestión de seguridad y riesgos. Estas medidas incluyen formación y sensibilización anual de seguridad, formación según los requisitos GDP, disponer de diferentes respuestas ante escenarios de amenazas, preselección de empleados, seguimiento por GPS de la flota, etc.

Nuestra empresa investigará todo incidente relacionado con pérdidas de mercancías, robos o intentos de robo y cooperará plenamente en la investigación con la parte afectada.

MARCOTRAN opera dentro del marco legal y regulatorio establecido para la industria del transporte, así como, cumple con las regulaciones aplicables, las pautas del GDP y los requisitos relacionados con TAPA a los cuales nos adscribimos voluntariamente.

Esta política de seguridad es respaldada y revisada periódicamente por el equipo de dirección de MARCOTRAN.



Jesús Marco López

CEO



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.1 DERECHOS HUMANOS



Elaborada y revisada:
DEPARTAMENTO DE CALIDAD

Ed.00

Aprobada por:
JESUS MARCO LOPEZ / CEO

17/10/2018

POLITICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para MARCOTRAN es un principio fundamental velar por la seguridad y salud laboral, así como fomentar el bienestar de sus empleados y colaboradores. Es por ello imprescindible el total cumplimiento de la legislación de seguridad laboral.

La prevención de riesgos laborales se debe integrar en todos los niveles jerárquicos de la empresa, implicando en su acción tanto a los órganos directivos como a los trabajadores.

Establecemos un Plan Preventivo donde se define el modelo de organización en materia de seguridad laboral (responsabilidades y funciones, procedimientos, objetivos periódicos de seguridad y salud, etc.), para todo ello la dirección dispondrá de unos recursos adecuados para garantizar su puesta en marcha.

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

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

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

Se constituye un Dpto. como Servicio de Prevención Propio, asistido cuando se precise por un Servicio de Prevención externo para organizar el Sistema de PRL, además de contar con los órganos de representación de los trabajadores o en su defecto los cauces de comunicación establecidos.

Se espera que todos los empleados sean responsables con sus obligaciones en materia preventiva, que cumplan con las directrices y normativas establecidas a tal fin por nuestra empresa. Trabajar con seguridad es condición de empleo, considerándose como grave cualquier incumplimiento de normativa externa o interna que pueda generar daños a la salud.

La difusión de esta POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en MARCOTRAN pretende que alcance a todos y a cada uno de los empleados, contribuyendo con su responsable actuación a lograr con éxito los objetivos de seguridad y salud deseados por nuestra empresa.





Jesús Marco López

CEO

2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.1 DERECHOS HUMANOS

 <p>POLITICA DE IGUALDAD</p>	<p>Elaborada y revisada: DEPARTAMENTO DE RRHH Ed.02</p> <p>Aprobada por: JESUS MARCO LOPEZ / CEO XX/XX/2019</p>
<p>Marcotran Transportes Internacionales S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma esencial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.</p> <p>Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.</p> <p>Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.</p> <div data-bbox="357 1481 554 1612">  <p>MARCOTRAN Transportes Internacionales, S.L. Calle de la Industria, 271-500 46100 Sagunto (Valencia) Nº de Registro: 271019001 Nº de Identificación: 50690 C.I.F.: B-20122834</p> </div> <p>Jesús Marco López CEO</p>	

2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.2 TRABAJO

Convenios colectivos

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

Objetivos generales:

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

Como objetivos específicos se plantearían los siguientes:

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



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.2 TRABAJO

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

Área: reclutamiento y selección

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

Medidas:

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

Área retribución

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

Medidas

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



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.2 TRABAJO



POLITICA DE IGUALDAD

Elaborada y revisada:
DEPARTAMENTO DE RRHH

Ed.02

Aprobada por:
JESUS MARCO LOPEZ / CEO

XX/XX/2019

Marcotran Transportes Internacionales S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma esencial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Jesús Marco López
CEO



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.3 MEDIOAMBIENTE

MARCOTRAN establece y mantiene al día un procedimiento para examinar y evaluar los aspectos medioambientales, tanto DIRECTOS como POTENCIALES, de sus actividades, productos, servicios, e instalaciones, y desarrolla un registro de los que se considera que tienen o pueden tener impactos significativos en el medio ambiente. Con ello se pretende conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente, cuando sea oportuno, de:

- Las emisiones controladas e incontroladas a la atmósfera.
 - Los vertidos controlados e incontrolados en las aguas y alcantarillado.
 - Los residuos sólidos y de otro tipo, en particular, los peligrosos.
 - La contaminación del suelo.
 - La utilización del suelo, agua, combustibles, energía y otros recursos naturales.
 - La emisión de ruidos.
- Otros.

Para identificar los RIESGOS MEDIOAMBIENTALES de Marcotran lo primero que identificamos son los ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES. Se consideran ASPECTOS DIRECTOS aquellos derivados de las actividades y servicios que se desarrollan en MARCOTRAN, considerando tanto sus actividades principales como las auxiliares y además habrá que valorar también los ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES POTENCIALES.



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.3 MEDIOAMBIENTE



Elaborada y revisada:
DEPARTAMENTO DE CALIDAD

Ed.00

Aprobada por:
JESUS MARCO LOPEZ / CEO

17/10/2018

POLITICA DE MEDIOAMBIENTE

Entre los principales objetivos de MARCOTRAN, es prestar un servicio logístico integral que impacte de la menor forma posible en el Medioambiente.

La conservación y protección del Medioambiente, es uno de los pilares en los que se sostiene la política de desarrollo sostenible de MARCOTRAN, asumida por la dirección de la empresa.

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

- Cumplir con la normativa y legislación vigente en materia medioambiental.
- Ser conocedor de los distintos aspectos medioambientales generados en el desarrollo de su actividad, teniendo identificados y medidos los impactos medioambientales derivados, en especial los impactos relevantes negativos.
- Tener en cuenta las medidas necesarias para prevenir la posible contaminación (suelos, atmósfera o aguas), de manera que las operaciones sean ejecutadas de una manera respetuosa con el medioambiente.
- Mantener en permanente vigilancia ambiental las actividades, instalaciones y equipos con riesgos ambientales potenciales negativos para el Medio Ambiente.
- Promover la formación y sensibilización medioambiental del personal en el desarrollo de sus actividades.
- Disponer de procedimientos documentados como elemento de referencia común para garantizar la prevención y control de la contaminación, tanto durante el desarrollo de la actividad normal como en casos de incidentes, accidentes y situaciones de emergencia.
- Apoyar y promover la investigación, el desarrollo y uso de nuevas tecnologías respetuosas con el Medioambiente en el desarrollo de las distintas actividades realizadas.
- Asegurar una relación fluida con las autoridades competentes, participando cuando sea posible en el desarrollo de actuaciones que contribuyan a la mejora del Medioambiente.
- Fomentar el uso racional y el ahorro de energía entre sus proveedores, clientes y la sociedad en general.
- Difundir la política medioambiental.
- Establecer objetivos con los impactos relevantes, que contribuyan a una mejora continua.



Jesús Marco López

CEO



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.3 MEDIOAMBIENTE

Objetivos de Desarrollo Sostenible Grupo Marcotran

Acción por el clima

- Reducir emisión de gases efecto invernadero
 - CO₂ /Km ...
- Aumentar uso de energías renovables y de la eficiencia energética
 - Ampliación fotovoltaica....
- Gestión de residuos
 - Gestión responsable de los residuos



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.4 ANTICORRUPCIÓN

1. Medidas adoptadas para luchar contra el soborno y la corrupción

a) Políticas

Están previstas en el código de conducta empresarial del grupo Marcotran donde se incluye información detallada de lo que puede ser entendido una práctica corrupta. Así como los principios esenciales que debe tener el personal en su interacción con funcionarios públicos.

La totalidad de los socios tienen políticas y procedimientos precisos contra la corrupción y junto con los directivos de la compañía están al corriente del Compliance penal, que ha sido elaborado al efecto de forma externa a la compañía.

Se desconocen por parte de la organización políticas contrarias a la libre competencia

Además, se cuenta con una política de regalos tanto enviados por parte de las empresas del grupo como recibidos por el personal del grupo Marcotran.

b) Procedimientos y controles

La organización en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 no tiene constancia de ningún caso de corrupción confirmado ni de ningún tipo de blanqueo de capitales.

Existen procedimientos para la liquidación, aprobación y revisión de gastos corporativos, la verificación de los datos identificativos y bancarios. Limitación y prácticamente ausencia de pagos y cobros en efectivo.



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.4 ANTICORRUPCIÓN

c) Comunicación, sensibilización y formación

Los empleados han recibido formación anticorrupción y son informados por sus superiores, que a su vez han recibido instrucciones de la dirección.

d) Uso de mecanismos de denuncias de irregularidades

El código de disciplina del grupo Marcotran prevé la obligación de todos los empleados de comunicar toda práctica o acción que pueda considerarse ilegal. Bien a través de la comunicación directa a sus respectivos responsables de recursos humanos como a través de un canal de denuncias confidencial.

También es posible que tanto proveedores como otros grupos de interés puedan plantear quejas que consideren posibles incumplimientos de principios, valores y normas.



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.4 ANTICORRUPCIÓN

PROGRAMA COMPLIANCE PENAL MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES S.L. RESUMEN – MEMORIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

La Dirección de **MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES S.L.**, consciente de las modificaciones legislativas en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas, decidió implantar un modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos que se puedan cometer en beneficio de la mercantil (“compliance penal”), a fin de reducir el riesgo de que la persona jurídica incurra en responsabilidad penal.

La implantación de un programa de “compliance penal” supone, además de un instrumento de protección de la propia empresa, una garantía de actuación conforme a la legalidad, que beneficia lo mismo a sus clientes, proveedores, socios de negocio y grupos de interés, como a la sociedad en general.

MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES S.L., ha sido desde su origen y es en la actualidad, una mercantil con una marcada estructura familiar, que ha centrado sus esfuerzos en la satisfacción de sus clientes.

La implantación de un programa “compliance penal” ha puesto de manifiesto los riesgos penales a que la empresa se enfrenta en el desarrollo de su actividad, permitiendo su análisis, el establecimiento de medidas de prevención y el desarrollo de programas de vigilancia y control del cumplimiento de tales medidas, fomentando además la actualización de políticas y procesos internos, dirigidos a lograr y mantener una óptima adecuación de la mercantil a la ley.

El programa “compliance penal” se encargó a la mercantil Despacho Especializado en Corporate Compliance, S.L., que gira en el tráfico como DESCO, S.L., la cual se encuentra en estos momentos en pleno desarrollo del programa, de cara a satisfacer las exigencias del legislador penal y del órgano de administración de la empresa.

Marcotran Transportes Internacionales S.L. ha perfilado la implantación del programa dentro del desarrollo de un proceso de mejora continua.



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.4 ANTICORRUPCIÓN

PROGRAMA COMPLIANCE PENAL
MARCOTRAN TRANSPORTES INTERNACIONALES S.L.
RESUMEN – MEMORIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

examen e identificación de actividades y controles, arrojan un resultado analítico de mero efecto probabilístico, cuyo mapa general puede verse reflejado en la siguiente tabla con meros efectos ejemplificativos.

	RIESGOS TRANSVERSALES	RIESGOS TRANSVERSALES SECTORIALES	RIESGOS ESPECÍFICOS	
DELITOS	Blanqueo de Capitales	Tráfico de Órganos	Delitos contra derechos de ciudadanos extranjeros	Frustración de la ejecución e insolvencias punibles
	Delitos contra Hacienda Pública y Tesorería General de la Seguridad Social	Contrabando	Delito de Daños informáticos y de Hacking y Cracking (piratería de servicios de comunicación)	Delito de falsificación de moneda, tarjetas de crédito débito y cheques de viaje
	Malversación de caudales públicos			
	Estafas y Fraudes	Delitos contra la salud pública	Delitos contra Medioambiente	Delitos contra derechos fundamentales y libertades públicas
	Corrupción en los negocios/Transacciones Internacionales	Trata de seres humanos	Delitos contra la seguridad colectiva	Delitos contra la propiedad industrial e intelectual
				Delito de revelación de secretos
	INTRÍNECOS A LA ACTIVIDAD Y AL ÁMBITO SECTORIAL DE LA MERCANTIL ANALIZADA		Cohecho y Tráfico de Influencias	Delitos relativos a la prostitución y explotación sexual y corrupción de menores
			Delitos contra el mercado y los consumidores	Financiación ilegal de partidos políticos
Delitos contra la ordenación del territorio y el urbanismo			Delitos de terrorismo	

Se trata de un programa vivo, en constante proceso de revisión, pues los factores de riesgo penal mutan a gran velocidad, lo que exige que los mecanismos de control deban adecuarse a las variaciones en el riesgo. En todo caso, el programa es preferentemente preventivo, aunque no excluye la labor reactiva y sancionadora, cuando sea necesaria.

En Zaragoza, a 20 de junio de 2019

 DESCO



2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

2.4 ANTICORRUPCIÓN



POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y DE REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y HOSPITALIDADES

MARCOTRAN TRANSPORTES
INTERNACIONALES SL

1. Finalidad. -

La presente Política de Regalos y Hospitalidades (en adelante, la “Política”), aprobada por D. Jesús Marco López, en su condición de Administrador único de la mercantil Marcotran Transportes Internacionales S.L. (en adelante Marcotran, “la Compañía”) desarrolla determinados aspectos de la Política de Prevención de Riesgos Penales y enlaza con los valores éticos de Marcotran definidos en su Código de Conducta.

La presente Política, junto con la Política de Admisión de Clientes en lo referente a la relación con la administración pública, constituye un grupo normativo interno denominado **Políticas Éticas**.

La presente Política tiene en consideración no sólo los intereses de la Compañía, sino también las necesidades y expectativas de sus empleados, clientes, proveedores, socios de negocio, comunidades locales y las de la sociedad en su conjunto (en adelante, los “Grupos de Interés”).

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

Marcotran, enfrenta un ejercicio de transparencia en la gestión de sus relaciones comerciales, en la búsqueda de estándares éticos que garanticen objetivos estratégicos que respondan única y exclusivamente a la excelencia que preside sus principios y su prestación de servicios de transporte de mercancías y logística.

2. Ámbito de aplicación. -

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



3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Número total y distribución de empleados

Empleados por País (España, Polonia, Rusia, Marruecos y Portugal) >

	2020	2019	2018	2017
España			948	838
Polonia			285	295
Rusia			7	6
Marruecos			23	23
Portugal			22	25
TOTAL			1285	1187

Edad /Sexo/
Empleados
Medios >

	2020		2019		2018		2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Conductores			956,97	54,19	925,16	47,41	771,88	25,13
Menos 25 años			15,63	2,12	17,59	2,58	13,9	1,14
De 25 a 40 años			234,93	23,99	243,47	18,15	230,42	7,14
De 40 a 55 años			551,30	24,84	534,65	24,68	15,85	15,85
Más de 55 años			155,10	3,24	129,45	2	511,71	1
Estructura			239,39	94,63	220,52	91,9	210,55	84,97
Menos 25 años			27,05	8,47	21,39	12,16	19,81	10,19
De 25 a 40 años			95,97	53,74	93,62	51,54	87,73	49,31
De 40 a 55 años			69,83	29,73	73,15	27,05	72,61	23,92
Más de 55 años			46,55	2,69	32,36	1,15	30,4	1,55



3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Salud y Seguridad

Con el máximo cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa Laboral, siendo prioridad máxima la seguridad laboral para Marcotran y teniendo el contenido de sus directrices en los siguientes aspectos:

- Entrega y utilización de Epis
- Comités conjuntos trabajador –empresa en salud y seguridad
- Realización de inspecciones periódicas, auditorías e investigación de accidentes
- Formación adecuada
- Mecanismos de reclamación y rechazo de trabajos no seguros

Ratio de absentismo

Absentismo laboral en los países que representan el 96% de la platilla y que se encuentran acogidos a convenio colectivo durante el año 2020:

2020	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ESPAÑA	3%	3,50%	4%	4%	5%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
POLONIA	4%	4%	4%	4%	6%	5%	6%	5%	3%	5%	3%	9%
2019	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
ESPAÑA	3%	3,50%	4%	4%	5%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
POLONIA	4%	4%	4%	4%	6%	5%	6%	5%	3%	5%	3%	9%



3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

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

	2017	2018	2019	2020
I.I	46,81	60,32	41,02	30,68

Índice de gravedad: representa el nº de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo.

	2017	2018	2019	2020
I.G	1,06	1,48	1,02	0,97

Índice de frecuencia media: representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas.

	2017	2018	2019	2020
I.FM	26,64	33,85	22,47	16,37

	2017	2018	2019	2020
Enfermedades profesionales	0	0	0	0



3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

	2017	2018	2019	2020
Nº medio de trabajadores	841,25	950,67	972	880
Nº trabajadores final del periodo anual	934	1011	935	859

	2017	Sectorial 2017	2018	Sectorial 2018	2019	Sectorial 2019	2020	Sectorial 2020
I. Absentismo Accidentes	0,78%	0,71%	0,63%	0,71%	0,81%	0,75%	0,62%	0,66%

	Nº Bajas 2017	Días de Baja	Nº Bajas 2018	Días de Baja	Nº Bajas 2019	Días de Baja	Nº Bajas 2020	Días de Baja
I. Absentismo Contingencias Comunes	245	8452	291	9767	315	13259	257	13902



3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Objetivos

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

Compromisos

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

Canales de comunicación

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

