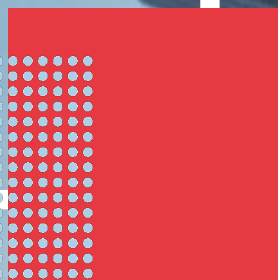
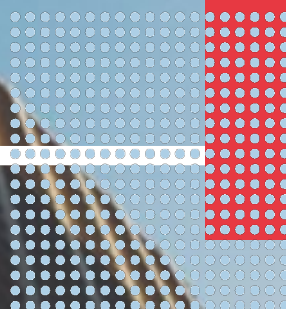




# INFORME DE PROGRESO 2021

Motocard Bike, S.L.



# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | **Análisis**  
    Clientes  
    Empleados  
    Medioambiente  
    Comunidad/Sociedad Civil  
    Proveedores



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



### CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Si tuviéramos que describir con una palabra qué significa nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas este segundo año, sería satisfacción. Satisfacción por ver cómo hemos seguido desarrollando proyectos, acciones e ideas que contribuyan con los ODS que nos hemos marcado. Satisfacción por ver la implicación y voluntad de todo el equipo en aportar en cada uno de los proyectos. Satisfacción por ver cómo responden satisfactoriamente nuestros proveedores ante las mejoras propuestas. Pero, sobre todo, satisfacción por ver cómo podemos impactar positivamente en el conjunto de la sociedad.

Además de la continuidad y mejora de muchas de las acciones que ya habíamos iniciado, hemos ampliado nuestro impacto poniendo en el centro a nuestro equipo de personas para ser parte del cambio y del compromiso. Cada una de ellas se convierten en líderes de la misión y visión de Motocard, y actúan como los mayores y más veraces altavoces de nuestras políticas de responsabilidad social hacia nuestros proveedores, clientes y seguidores de nuestra marca.

Entre las acciones llevadas a cabo, me gusta poner de relieve la referente al plan renove de los productos de cascos y chaquetas porque representa cómo podemos atacar a varios ángulos de nuestros compromisos en una misma acción. El plan de renovación de materiales contribuye a nuestra misión de seguridad vial, impactando tanto a las personas que renuevan su equipación de moto como aquellas que tenían dificultad para poder acceder a estos elementos básicos de seguridad y ahora pueden reutilizar los productos donados en condiciones óptimas. De nuevo, un gran sentimiento de satisfacción comprobar cómo cascos de moter@s de España viajan hasta Mauritania para tener una segunda vida. Por último, dentro del mismo proyecto contribuimos desde el ángulo de sostenibilidad del planeta, asegurando un correcto reciclaje de los productos que han finalizado su vida útil.

Ésta es sólo una muestra de iniciativa que intenta cerrar el círculo de 360º de sostenibilidad al que pretendemos contribuir en nuestro día a día, con la misma ilusión con la que empezamos y todo el conocimiento que nos ha brindado un año más de experiencia.

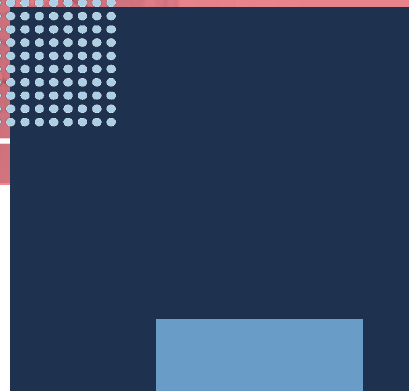
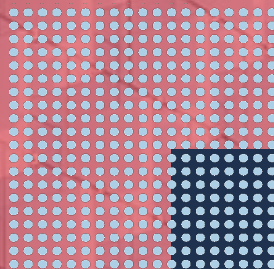
Atentamente,



08013 BARCELONA  
Teléfono: +34 93 265 73 32

Silvia Bach López  
CEO de Motocard Bike, S.L.

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

Motocard Bike, S.L.

### Tipo de empresa

PYME

### Dirección

Pol. Ind. Pronisa, Crta de Manresa, Km. 49,5. 25280  
Lleida

### Dirección Web

<https://www.motocard.com>

### Número total de empleados

240

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo  
de cambio \$/€)

48 - 240 millones

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Comercio y distribución

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Venta de equipamiento para el motorista y para el  
ciclista, de marcas como Alpinestars, Dainese, Arai,  
Armure, Dainese o Shoei

### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, Andorra, Francia, Portugal, Italia, Reino Unido  
de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Alemania, Estados  
Unidos de América

### Organigrama de su entidad

### [Descargar elemento adjunto](#)

### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Riesgo Macroeconómico: las ventas de la compañía  
dependen de la estabilidad económica de aquellos  
mercados en los que opera Riesgo de COVID-19: la  
pandemia tiene un impacto directo en las restricciones  
de movilidad, lo que afecta al comercio offline así como  
a la circulación de motocicletas Riesgo de suministro: la  
compañía vende productos de diferentes proveedores y  
existe un riesgo de suministro, que puede tener más  
incidencia durante la pandemia del COVID-19

### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

El cambio climático puede afectar a la evolución de las  
ventas en el futuro dependiendo del impacto que tenga  
en la comercialización de vehículos de dos ruedas  
Asimismo, la eficiencia logística también será clave en el  
futuro para afrontar el crecimiento esperado de la  
empresa

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

El objetivo de Motocard es ayudar a mejorar la  
seguridad de todos los usuarios de moto y bici,  
fomentando el uso de equipación técnica y formando a  
la comunidad acerca de su correcto uso.

## INFORME DE PROGRESO 2021

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

El comité de compliance formado por el CFO, el Area Manager y ESG Champion, y la responsable de contabilidad.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil, Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Valoración del impacto de la compañía en la sociedad mediante sus acciones.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

A través de una valoración de las actividades que ha hecho la empresa en materia de sostenibilidad.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

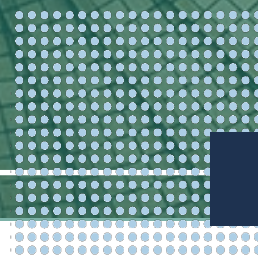
## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí



# METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.



## INFORME DE PROGRESO 2021

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



6

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

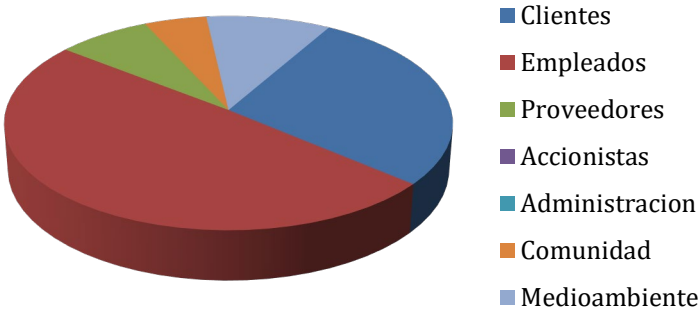
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés







# GRUPO DE INTERÉS Clientes

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Realizamos campañas de consumo responsable y sostenible facilitando e incentivando una segunda vida a los productos de cascos y chaquetas una vez que los clientes han decidido que no le van a dar más utilidad personal.

#### Política RSE - Política

Con este tipo de campañas contribuimos a un modelo de negocio más sostenible y hacemos partícipes a nuestros clientes cuando deciden renovar su equipación de moto o necesitan sustituirla. Incrementar la vida útil de los productos ayuda a la sostenibilidad del planeta y la seguridad de las personas a las que donamos el material ya que no tenían acceso previo por causas económicas.

#### Reutilización productos - Acción / Proyecto

Realizamos campañas de consumo responsable y sostenible facilitando e incentivando una segunda vida a los productos de cascos y chaquetas una vez que los clientes han decidido que no le van a dar más utilidad personal. Desde el plan renove de cascos se recogen 70 cascos de clientes que son revisados y donados a Mauritania para alargar su vida útil y fomentar la seguridad de los motoristas. A través del plan renove de chaquetas también se facilita y fomenta el reciclaje correcto de la pieza cuando los clientes deciden dejar de utilizarla.

#### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Se realiza un informe de resultados que se incluye dentro de la memoria de sostenibilidad de acciones Motocard así como en el seguimiento del comité ESG designado.

#### Objetivos marcados para la temática

Realizar un plan renove de cascos y otro de chaquetas con periodicidad anual para poder incrementar el número de productos recogidos y facilitar a los clientes reciclar los productos y/o dar una segunda vida útil apoyados en Motocard.

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Motocard ofrece un servicio post venta, buscando cualquier incidencia que se haya podido producir durante la venta, como gestionando cualquier garantía posterior a ella, siempre buscando la mayor satisfacción del cliente.

#### Código Ético / Conducta - Política

En Motocard realizamos un seguimiento y evaluación de nuestra oferta, asegurando la diversidad, calidad, innovación y valor de los productos y servicios que ofrecemos, resolviendo las posibles diferencias primando el diálogo y las prácticas de arbitraje siempre siguiendo los principios de coherencia en la conducta personal establecidos en el Código de Nuestro Equipo, evitando cualquier conflicto de intereses.

#### Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

Disponemos de un canal de Youtube donde explicamos todas las características de nuestros productos y como usarlos, a parte del asesoramiento en nuestra página web o presencial en nuestras tiendas. Disponemos, también, de demostraciones de producto con los clientes a través de videollamada para resolver cualquier duda sobre las prestaciones técnicas o el uso de cualquiera de nuestros productos.

#### Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Disponemos de varios canales para atender cualquier atención al cliente pre y post venta como es el caso de atención telefónica, presencial en tiendas, formularios de atención web, consultas en redes sociales, etc.



## INFORME DE PROGRESO 2021

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se han realizado encuestas de satisfacción a los clientes, y además siempre promovemos a que el cliente nos de su opinión sobre el servicio prestado tanto utilizando canales internos como facilitando su participación en canales externos donde quedan reflejadas las opiniones de clientes, p.ej. Trustpilot.

### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Evaluamos los resultados de las encuestas para identificar en que particularidades debemos mejorar todavía más.

## Información transparente al clientes



Motocard dispone de una política anticorrupción, una política antifraude y una instrucción de prevención de los delitos contra los mercados y consumidores, a las que todos nuestros trabajadores se han adherido, para evitar cualquier tipo de corrupción o fraude.

### Política de Comunicación Interna - Política

Políticas de anticorrupción, antifraude e instrucción de prevención de los delitos contra los mercados y consumidores con el objetivo de poner de manifiesto la tolerancia cero respecto de conductas corruptas en el Grupo Motocard, estableciendo unas normas de actuación, las cuales deben ser respetadas y seguidas en su integridad por todos sus miembros.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Adhesión de todos los trabajadores a las políticas de anticorrupción, antifraude e instrucción de prevención de los delitos contra los mercados y consumidores.

### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción -

### Acción / Proyecto

Establecimiento de un manual de prevención de riesgos penales, documento de síntesis del Modelo de Organización, Prevención y Detección de Delitos (el “Programa de Compliance Penal” o “Programa”) implantado en Motocard. La elaboración de este Manual ha venido precedida, tal y como exige la ley, de un detallado análisis de los riesgos penales a los que están expuestas las actividades de los departamentos y áreas de negocio del Grupo Motocard, y cumple con los requisitos establecidos en el artículo 31 bis del Código Penal (“CP”), en su redacción vigente tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio (“LO 5/2010”), la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo (“LO 1/2015”) y la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero (LO 1/2019).

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Establecimiento de un comité de compliance para revisar el cumplimiento de todas medidas adoptadas por la empresa.

### Objetivos marcados para la temática

Lograr el cumplimiento de todas las medidas y políticas de la empresa por parte de todos los integrantes del equipo Motocard.

## Fomento de la calidad en la entidad



Motocard establece un criterio de calidad en sus productos, comprometiéndose a comercializar productos homologados para el equipamiento del motorista y exigiendo a todos nuestros proveedores el uso de materiales de calidad y bien homologados. Además de desarrollar con nuestros clientes relaciones promoviendo la confianza, respeto mutuo, transparencia y confidencialidad. Garantizando el máximo respeto a nuestro clientes y ofreciendo el mejor servicio posible con un asesoramiento honesto, responsable y profesional.

### Código Ético / Conducta - Política

Motocard establece un criterio de calidad en sus productos, comprometiéndose a comercializar productos homologados para el equipamiento del motorista y exigiendo a todos nuestros proveedores el uso de materiales de calidad y bien homologados. Además de desarrollar con nuestros clientes relaciones promoviendo la confianza, respeto mutuo, transparencia y confidencialidad. Garantizando el máximo respeto a nuestro clientes, buscar la excelencia, ofreciendo a nuestros clientes el mejor servicio posible, atendiendo a sus necesidades y presentando propuestas claras y precisas, asesoramiento honesto, responsable, profesional y transparente y actuando de buena fe y diligentemente en nuestras relaciones comerciales. Todo ello viene recogido en nuestro código ético, y para los proveedores en la política de compras.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicamos nuestros valores, recogidos en el código ético interna y externamente.

### Formación - Acción / Proyecto

Realizamos formaciones a nuestros empleados para que puedan ofrecer el mejor servicio, siempre de manera clara y honesta a nuestros clientes.

### Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Disponemos de varios canales para atender cualquier atención al cliente pre y post venta como es el caso de atención telefónica, presencial en tiendas, formularios de atención web, consultas en redes sociales, etc.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se han realizado encuestas de satisfacción a los clientes, y además siempre promovemos a que el cliente nos de su opinión sobre el servicio prestado tanto directamente como a través de terceras entidades, por ejemplo facilitando la publicación de opiniones en Trustpilot y atendiendo a estas valoraciones para poder dar respuesta o realizar las acciones de mejora

oportunas en caso necesario.

---

## Consumo responsable



Estamos suscritos a ecoembes en función de sostenibilidad del material declarado (plástico y cartón). Por otra parte, aplicamos el ticket digital en nuestras tiendas para enviar a los clientes sus tickets por email en lugar de imprimirlos en papel con el objetivo de reducir el impacto en el medio ambiente.

---

### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Estamos en proceso continuo de cambio para utilizar materiales más sostenibles, los cuales informamos y promovemos a nuestros empleados, y también a Ecoembes En todas las tiendas presenciales aplicamos el ticket digital para enviar a los clientes sus tickets por email en lugar de imprimirlos en papel con el objetivo de reducir el impacto en el medio ambiente.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Auditoría de Ecoembes

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Auditoría anual los últimos 2 ejercicios

---

## Relación duradera con los clientes



Empoderar a las mujeres dando visibilidad a las mujeres en el mundo del motociclismo

---

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

## INFORME DE PROGRESO 2021

Esponsorización de Ana Carrasco, la única campeona del mundo de Motociclismo, para dar visibilidad a las mujeres en un sector mayoritariamente masculino con el fin de empoderarlas.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

Se documenta la acción en la sección en nuestra web dónde se recogen todas las acciones de sostenibilidad. También queda constancia en las comunicaciones

internas y externas como p.ej. las redes sociales corporativas.

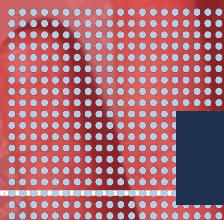
### Objetivos marcados para la temática

Ofrecer la máxima visibilidad de la esponsorización de Ana Carrasco como ejemplo femenino en el mundo del motociclismo.



# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Evaluación de desempeño a empleados/as



Creación de encuestas de satisfacción y encuestas de desempeño a los empleados.

#### Política de RRHH - Política

Creación de encuestas de satisfacción de empleados con formato anónimo para recoger el feedback de todo el equipo que trabaja en Motocard y poder identificar áreas de mejora y resolución de conflictos. Realización de encuestas de desempeño para conocer el trabajo de los empleados y ayudarles a desarrollar y mejorar sus habilidades realizando valoraciones personales.

#### Implantación de sistemas informáticos para facilitar el proceso - Acción / Proyecto

Se crea una encuesta en que de forma anónima los empleados pueden dejar sus opiniones y el equipo de recursos humanos puede revisarlas a nivel cuantitativa y cualitativa para identificar problemáticas, oportunidades de mejora, clima laboral y otros valores asociados al equipo de personas que forman parte de la organización. También se realizan encuestas de desempeño para conocer el trabajo de los empleados y ayudarles a desarrollar y mejorar sus habilidades realizando valoraciones personales.

#### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Resultados cualitativos y cuantitativos y progresión de éstos de forma periódica.

#### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Resultados cualitativos y cuantitativos y progresión de éstos de forma periódica.

Objetivos marcados para la temática

Mejorar el ratio de satisfacción y facilitar la promoción interna de nuestro equipo.

### Igualdad de género



En Motocard nos comprometemos a garantizar la igualdad de oportunidades, ofreciendo un trato igualitario y no discriminatorio por motivos de origen, raza, color, género, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional u origen social, fomentando la diversidad como forma de enriquecernos y atendiendo de forma específica a las diferentes sensibilidades culturales

#### Código Ético / Conducta - Política

Nuestro código ético recoge los valores y obligaciones de todos nuestros equipos. tanto empleados como colaboradores externos que trabajen con nosotros, para que se comprometan a garantizar la igualdad de oportunidades, ofreciendo un trato igualitario y no discriminatorio.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Todos nuestros equipos se han adherido a nuestro código ético cumpliendo sus valores y el cual tienen en su poder para poder consultar en cualquier momento, y tienen a disposición diversos medios, como el canal de denuncias para denunciar y evitar cualquier tipo de incumplimiento, tanto por discriminación o cualquier tipo de conducta inapropiada.

#### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Existe un canal de denuncias del que se ha informado a todos los trabajadores, donde poder denunciar cualquier hecho de discriminación o abuso, de forma anónima y segura.

#### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

## INFORME DE PROGRESO 2021

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción a nuestros empleados, de manera anónima, para que puedan valorar los valores de la empresa, su igualdad y lugar de trabajo.

### Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Medimos trimestralmente el % de mujeres en la empresa, una cifra que no baja nunca del 41% y nos aseguramos que estén presentes en puestos de responsabilidad, como es la CEO, la responsable de operaciones, etc.

### Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo es tener unos equipos iguales y sin ningún tipo de discriminación a ningún nivel, concienciando a nuestros trabajadores y teniendo paridad entre hombres y mujeres a todos los niveles.

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo



En Motocard cumplimos con toda la normativa vigente en materia de seguridad laboral, y fomentamos iniciativas para mejorar los hábitos saludables de nuestros trabajadores.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Tenemos establecido un canal de denuncias anónimo para evitar cualquier acto de acoso y promover que sea denunciado de manera segura para la víctima.

### Normativa Vigente - Política

Cumplimos con la normativa vigente y incentivamos medidas como poner a disposición de los trabajadores fruta fresca y frutos secos en su lugar de trabajo, fomentar el deporte con medidas como pagar la inscripción a carreras solidarias como Ponle Freno.

Hemos habilitado un espacio de comedor office equipado con lo necesario (microondas, platos, cubiertos, etc.) para que el equipo pueda traer si lo desea comida casera, fomentando una dieta saludable.

### Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Realizamos formaciones de prevención de riesgos laborales.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicamos a nuestros trabajadores cualquier acción que llevemos a cabo como la inscripción a carreras solidarias.

### Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

Trimestralmente calculamos los accidentes que se han producido en la empresa, tanto si han causado baja como si no.

### Objetivos marcados para la temática

Mejorar los hábitos saludables de nuestros empleados, fomentando el deporte y la comida sana.

## Erradicación del trabajo infantil/forzoso



En Motocard reprobamos cualquier práctica de trabajo infantil o forzoso, por ello nos comprometemos a cumplir la normativa vigente tanto nosotros como empresa, como nuestros colaboradores, haciendo que todos nuestros proveedores tenga que adherirse a nuestra política de adhesión y nuestro código ético.

### Código Ético / Conducta - Política

En Motocard respetamos y promovemos el respeto a los Derechos Humanos a lo largo de toda la cadena de



## INFORME DE PROGRESO 2021

valor de nuestros colaboradores, es decir en sus propias instalaciones y las de sus subcontratas, y también al cumplimiento con rigor la normativa y legislación que le sea de aplicación

### Política de Compras - Política

Establecemos en nuestra política de compras dos apartados, uno en relación al trabajo forzoso y otro en relación al trabajo infantil que deben ser cumplidos por todos nuestros colaboradores: - No se usará ningún tipo de trabajo forzoso, los empleados han de ser libres para abandonar su lugar de trabajo después de notificarlo en un período razonable de tiempo. - En ninguna circunstancia se hará uso de trabajo infantil, y específicamente los estándares de la OIT serán respetados.

### Número de proyectos o acciones sociales - Indicador de Seguimiento

Trimestralmente controlamos los proyectos sociales que se han definido en la empresa, definiendo su cumplimiento y haciendo su seguimiento desde que se definen hasta que se llevan a cabo.

## Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



Tenemos establecida una política de anticorrupción y una política antifraude que se aplica a todos los miembros del grupo Motocard que tiene por objetivo poner de manifiesto la tolerancia cero respecto de conductas corruptas en el Grupo Motocard, estableciendo unas normas de actuación, las cuales deben ser respetadas y seguidas en su integridad por todos sus miembros.

### Política Anticorrupción - Política

Tenemos establecida una política de anticorrupción que tiene el propósito de respaldar el cumplimiento de las

legislaciones y reglamentaciones entre las que se incluyen la Ley estadounidense de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA), la Ley del Reino Unido contra el soborno (U.K. Bribery Act), el Convenio OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales, la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción y el Convenio de derecho penal sobre la corrupción del Consejo de Europa, así como el Código Penal Español como norma local aplicable a los posibles comportamientos corruptos tanto entre particulares como con autoridades y funcionarios públicos

### Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Tenemos habilitado un canal de denuncias para evitar o actuar si se diera el caso en cualquier acción de corrupción dentro de nuestro grupo.

### Objetivos marcados para la temática

Tolerancia cero a cualquier actividad de corrupción o soborno en la entidad.

## Conciliación familiar y laboral



Implementación de medidas de conciliación familiar a través del teletrabajo y flexibilidad horaria para una gran parte del equipo.

### Política de Conciliación - Política

Implementación de medidas de conciliación familiar a través del teletrabajo y flexibilidad horaria para una gran parte del equipo.

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Se permite trabajar desde fuera de la oficina 3 días a la semana de forma regular para equipos que pueden ejercer sus funciones en este formato, y se facilita la

## INFORME DE PROGRESO 2021

flexibilidad horaria y control con un sistema online de marcaje de inicio y fin de la jornada. A través del sistema online se facilita la solicitud y control de días de vacaciones o permisos (p.ej. visita con el médico).

**Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento**

Porcentaje de empleados que pueden trabajar en formato híbrido (teletrabajo y presencial).

**Número de horas de absentismo - Indicador de Seguimiento**

Reducción de horas de absentismo no justificado a través del sistema online de marcaje horario.

### Objetivos marcados para la temática

Optimizar los procesos de gestión de asuntos relacionados con calendario laboral y horarios. Mejorar el bienestar de los empleados con la conciliación de su tiempo personal y familiar.

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



En Motocard estamos muy comprometidos con la inserción laboral a todos los niveles, incluido la inserción a personas con discapacidad. Por ello cumplimos con la normativa vigente teniendo contratadas a personas con discapacidad, y además, realizamos distintas acciones de apoyo con asociaciones de inserción laboral.

### Convenio Colectivo - Política

En Motocard cumplimos con lo establecido en el convenio sobre la contratación de personas con discapacidad, pero además colaboramos en distintas asociaciones de inserción laboral a personas con

discapacidad

### Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Colaboramos con Amisol, asociación sin ánimo de lucro que se ocupa de las personas discapacitadas del Solsonés (lugar donde tenemos ubicadas nuestras oficinas centrales), mediante la creación de unos lotes de Navidad para nuestros empleados realizados por ellos. Colaboramos con Mansol, empresa de destrucción de documentos que impulsa la inserción laboral de personas con discapacidad.

### Adaptación de los puestos de trabajo - Acción / Proyecto

Hemos adaptado el puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad que tenemos en almacén central para que puedan desempeñar sus funciones de manera fácil y correcta.

### Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Trimestralmente calculamos el número de empleados con discapacidad que tenemos en el total de la plantilla.

### Objetivos marcados para la temática

Incrementar el número de trabajadores con discapacidad que tenemos en plantilla, aplicándolo en nuestros puntos de venta.

## Ambiente laboral



### Obsequio a los empleados de un lote solidario en Navidad

### Cultura Corporativa - Política

Siguiendo con la cultura y valores corporativos se escogió un obsequio solidario para los empleados en navidad. Se trataba de un lote navideño realizados por la asociación Amisol, que trabaja para mejorar la calidad

## INFORME DE PROGRESO 2021

de las personas con discapacidad y sus familias.

### Acción social - Acción / Proyecto

Selección de la asociación Amisol, que trabaja para mejorar la calidad de las personas con discapacidad y sus familias, para realizar el obsequio navideño a los empleados.

### Ratio de rotación en la empresa - Indicador de Seguimiento

La acción solidaria contribuye a la satisfacción de los empleados y así la reducción del ratio de rotación en la empresa.

### Objetivos marcados para la temática

Obsequiar a cada empleado con un lote solidario en la temporada de Navidad.

## Diversidad de la plantilla en la entidad



En Motocard nos comprometemos a garantizar la igualdad de oportunidades, ofreciendo un trato igualitario y no discriminatorio por motivos de origen, raza, color, género, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional u origen social, fomentando la diversidad como forma de enriquecernos y atendiendo de forma específica a las diferentes sensibilidades culturales

### Código Ético / Conducta - Política

Nuestro código ético recoge los valores y obligaciones de todos nuestros equipos. tanto empleados como colaboradores externos que trabajen con nosotros, para que se comprometan a garantizar la igualdad de oportunidades, ofreciendo un trato igualitario y no discriminatorio.

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Todos nuestros equipos se han adherido a nuestro código ético cumpliendo sus valores y el cual tienen en su poder para poder consultar en cualquier momento, y tienen a disposición diversos medios, como el canal de denuncias para denunciar y evitar cualquier tipo de incumplimiento, tanto por discriminación o cualquier tipo de conducta inapropiada.

## Impulsar la sensibilización en materia

### medioambiental



En Motocard concienciamos a nuestros trabajadores sobre el reciclaje, realizando acciones y estableciendo criterios para reducir y reutilizar el packaging que se genera al recibir y enviar el material, el papel que usamos a nivel interno y externo y la luz que consumimos.

### Políticas Internas de Gestión - Política

Tenemos sistemas establecidos para la reducción de papel mediante el uso de nuevas tecnologías, criterios de reciclaje en el packaging y sistemas para ahorrar recursos como bombillas led.

### Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Utilizamos las nuevas tecnologías como PDA's, en vez de imprimir los documentos en papel, sistema de luces led y con sensor de movimiento para reducir luz, envío por correo electrónico de las facturas a los clientes, en vez de impreso, uso de bolsas de plástico reciclable en nuestros puntos de venta, etc.

### Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Calculamos trimestralmente la energía consumida por

## INFORME DE PROGRESO 2021

toda la empresa para su control y valoración.

### Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año) - Indicador de Seguimiento

Calculamos trimestralmente el agua consumida por toda la empresa para su control y valoración

### Objetivos marcados para la temática

Seguir reduciendo tanto el packaging (cartón y plásticos) de nuestros productos, así como el papel que se usa a nivel global de la compañía.

## Formación al

## empleado/a



En Motocard formamos continuamente a nuestros empleados en todo lo relacionado a su lugar de trabajo: materiales, seguridad, políticas, etc.

### Formación - Acción / Proyecto

Se realizan formaciones tanto presenciales como no presenciales, y tanto internas, por parte de nuestro equipo, como externas, por parte de nuestros colaboradores.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente realizamos encuestas de satisfacción a nuestros empleados.

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

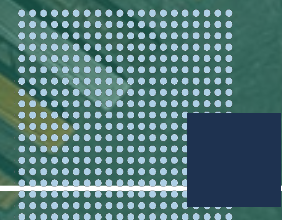
Anualmente realizamos evaluaciones de todos los trabajadores con su manager directo, para valorar siempre de manera positiva el desempeño de sus labores en el último año, y establecer los retos para el próximo año.



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores





### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



En Motocard disponemos de una política de adhesión de proveedores que cualquier proveedor que quiera trabajar con nosotros debe cumplir.

#### Política de Compras - Política

Disponemos de una política de adhesión de proveedores donde estos se comprometen a respetar los derechos humanos, mantener unas condiciones adecuadas en sus lugares de trabajo y cumplir los criterios de calidad.

#### Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Compartimos junto con la política de adhesión, nuestro código ético, que además siempre está a disposición en nuestra página web.

#### Satisfacción con proveedores - Indicador de Seguimiento

Continuamente se evalúa el grado de satisfacción con los proveedores para procurar su correcta relación y mantención en el tiempo.

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



En Motocard disponemos de una política de adhesión de proveedores a la que nuestros colaboradores deben adherirse y deben cumplir.

#### Política de Compras - Política

Disponemos de una política de adhesión de proveedores donde estos se comprometen a respetar los derechos humanos, mantener unas condiciones adecuadas en sus lugares de trabajo y cumplir los criterios de calidad.

#### Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales - Acción / Proyecto

Dentro de la política de proveedores establecemos puntos como la no discriminación, el desarrollo de las actividades respetando el medioambiente y la adecuación de los lugares de trabajo.

#### Porcentaje de proveedores que ha firmado el nuevo Código de Conducta - Indicador de Seguimiento

Medimos el porcentaje de proveedores que se han adherido a la política de proveedores.

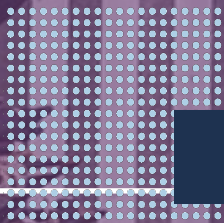
Objetivos marcados para la temática

## INFORME DE PROGRESO 2021

Tener el 100% de los proveedores adheridos a nuestra política de compras.

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



### Compromiso por los derechos humanos



Más allá de cumplir con toda la normativa de derechos humanos, y hacer comprometerse a cumplirla a nuestros proveedores, Motocard apuesta mucho por la igualdad en un sector (el mundo motero) donde la igualdad está muy descompensada, no tan solo a nivel interno, sino concienciando a todo el sector sobre su importancia.

#### Código Ético / Conducta - Política

En nuestro código ético establecemos nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y de no discriminación, código que aceptan y se adhieren todos nuestros empleados, y también nuestros proveedores mediante la política de adhesión de proveedores.

#### Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Motocard apuesta por la igualdad en el mundo de la

moto, por ello patrocinamos a Ana Carrasco, una grandísima piloto de Super Bikes, apoyándola en su carrera, incentivando a todo el público femenino a entrar en este mundo y concienciando al público masculino sobre la importancia de la igualdad.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Compartimos nuestro código ético con nuestros valores tanto internamente a todos nuestros equipos, los cuales han de adherirse y cumplirlo para formar parte del grupo Motocard, como con nuestros proveedores, pero también para todo nuestro público, teniendo publicado el código en nuestra página web.

#### Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

Tenemos a disposición de todos nuestros empleados un canal de denuncias para evitar el incumplimiento de cualquier derecho de manera anónimo si se prefiere, y segura.

#### Objetivos marcados para la temática

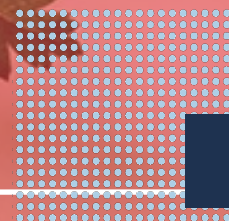
Aumentar el peso del público femenino en el mundo motero.



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### Consumo de la entidad



En Motocard establecemos diversos elementos para la reducción del consumo luz, papel y packaging que son los elementos que más impactan de nuestra actividad.

#### Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Tenemos instaladas luces leds y sensores de movimiento en almacenes para reducir al máximo el consumo de luz de la empresa. Reducimos y reutilizamos el packaging para los envíos de nuestros productos. Realizamos acciones para reducir el papel, que pasan por cambios en el sistema de informatización, como el uso de PDA's o el envío de facturas vía web a nuestros clientes.

#### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Fomentamos el consumo responsable a nuestros empleados mediante la reducción de papel, cartón y luz.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Auditoría de Ecoembes

#### Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año) - Indicador de Seguimiento

Controlamos trimestralmente el consumo de agua y luz de la empresa, así como la reducción de papel.

#### Objetivos marcados para la temática

Establecer una política de reciclaje y reducción de consumo.

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



#### Código Ético / Conducta - Política

En nuestro código ético establecemos y fomentamos el correcto reciclaje y reducción de consumo para minimizar el impacto de la huella de carbono.

#### Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Instalación de leds y sistemas de detección de movimiento para reducir el consumo de energía. Instauración de PDA's y sistemas de envíos de facturas mediante web para reducir el consumo de papel.

#### Indicador compensación kilogramos CO2 emitidos a la atmósfera - Indicador de Seguimiento

Medición del impacto de la huella de carbono.



# ANEXO

## CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS





## Empleados

### Evaluación de desempeño a empleados/as



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 03 | Salud y Bienestar

**Indicador GRI:** 404-3

### Igualdad de género



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 03 | Salud y Bienestar

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

### Erradicación del trabajo infantil/forzoso



**Principio:** Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 408, 409

### Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

### Conciliación familiar y laboral



## INFORME DE PROGRESO 2021

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

**Indicador GRI:** 406

---

## Ambiente laboral



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

---

## Impulsar la sensibilización en materia

### medioambiental



**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

---

## Formación al empleado/a



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 04 | Educación de Calidad

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

## Proveedores

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de



**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 308-1, 308-2, 414, 407

## Clientes

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 10 | Reducción de las desigualdades

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

### Información transparente al clientes



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 417

---

### Fomento de la calidad en la entidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

### Consumo responsable



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

**Indicador GRI:** 301-1

---

### Relación duradera con los clientes



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

---

## Comunidad

---

### Compromiso por los derechos humanos



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

---

## Medioambiente

---

### Consumo de la entidad



**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio



## INFORME DE PROGRESO 2021

ambiente.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2

---

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 305-1, 305-2, 305-3





# INFORME DE PROGRESO

—  
2021

