



**MONBUS**

**TRANSMONBUS, S.L. Y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES**  
(Grupo consolidado)

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

## Introducción

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI seleccionado).

En este contexto, a través del estado de información no financiera TRANSMONBUS, S.L. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2018 y revisado en el ejercicio 2021. Dicho análisis no se ha visto afectado por la pandemia sufrida como consecuencia del COVID-19. En la elaboración del estado de información no financiera y la selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo y proceso de elaboración siguió dos fases:

- **Fase cualitativa:** Se realizó un estudio de la situación del sector en el que opera el Grupo Transmonbus S.L. y sociedades dependientes, mediante el análisis de informes sectoriales y tendencias de futuro, así como con el estudio de información disponible sobre los principales competidores. El objetivo de esta primera fase fue conocer los temas relevantes que ya afectan o podrían afectar al sector en el que desarrolla su actividad.
- **Fase cuantitativa:** Se han priorizado los temas relevantes identificados en la primera fase con el objetivo de conocer la importancia de cada uno de ellos en la actividad concreta del Transporte de viajeros por carretera.

Los riesgos no financieros identificados en este análisis son los siguientes:

- Publicidad engañosa
- Defensa de la propiedad intelectual e industrial
- Defensa de la intimidad personal y familiar y del secreto de empresa
- Daños informáticos
- Delitos contra los recursos naturales y el medioambiente
- Riesgos urbanísticos
- Delitos contra derechos humanos y de los trabajadores

Tras este análisis, los aspectos relevantes han quedado establecidos en orden descendente de grado de relevancia del siguiente modo:

ca

Q

Q

A

Q

e

## Medioambiente

- Gestión medioambiental
- Contaminación
- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de los recursos
- Cambio climático
- Protección a la biodiversidad

## Personal

- Empleo
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Igualdad

## Corrupción y soborno

- Lucha contra la corrupción y el soborno

## Sociedad

- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
- Subcontratación y proveedores
- Consumidores
- Información fiscal

## Derechos Humanos

- Información sobre los Derechos humanos

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

## ÁMBITO GENERAL

El Grupo consolidado Transmonbus, S.L. desarrolla su actividad dentro del transporte de viajeros por carretera, mayoritariamente de servicios de transporte regular y discrecional. Para la prestación de sus servicios, el Grupo dispone de una amplia y moderna flota de autocares y turismos de alta gama, que permiten llegar a cualquier lugar de Europa, aunque principalmente desarrolla su actividad en España.

ca

g

o

p

x

g

y

La sede principal del grupo se ubica en Galicia, no obstante, cuenta con presencia muy relevante tanto en Galicia como en Cataluña y se está abriendo camino en lugares como Madrid, Andalucía y Aragón.

Dentro del Grupo las empresas destacadas en el sector del transporte son:

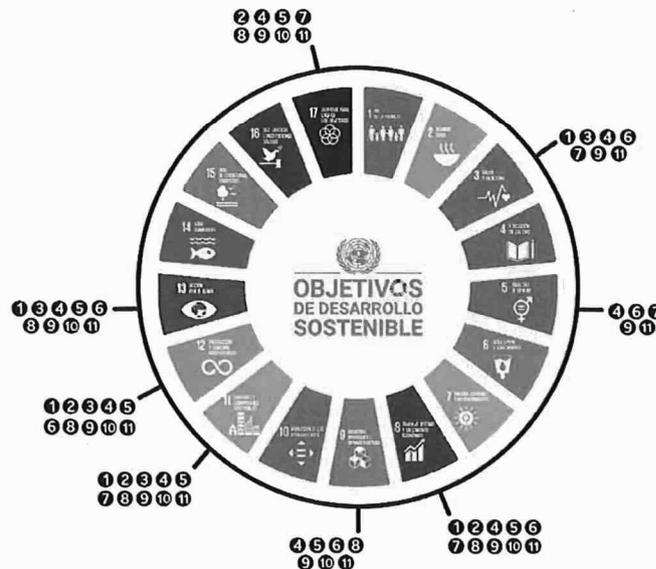
- EMPRESA MONFORTE, S.A.U.
- LA HISPANO IGUALADINA S.L.
- EMPRESA MONFORTE, S.A.U.
- VIGO BARCELONA, S.A.
- CASTROMIL, S.A.U.
- EUROLINES PENINSULAR, S.A.U.
- TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A.
- AUTO INDUSTRIAL, S.A.U
- AUTOBUSES ALSINA, S.L.
- LA REQUENENSE DE AUTOBUSES C.L., S.A.
- ALCALABUS, S.L.
- AUTOBUSES URBANOS DE LUGO, S.A.

Todas las empresas integrantes del grupo prestan servicios que cumplen los estándares de calidad, medioambientales y de seguridad más exigentes. Esta filosofía se desarrolla a través de iniciativas concretas en diferentes áreas de trabajo.

La satisfacción de nuestros clientes, la protección del entorno y la seguridad son una meta inamovible, a la par que, en constante evolución. Para lograr estos objetivos se hace necesario continuar a futuro con la política de renovación de la flota de autobuses y la inversión en mejoras de eficiencia energética y de reducción de emisiones. Todo esto entra dentro de la **Responsabilidad Social Empresarial** de Monbus, que plasma los compromisos del Grupo con cada uno de los Grupos de Interés en materia de responsabilidad social corporativa y que se detallan a continuación:

## COMPROMISOS MONBUS

- ① SATISFACCIÓN
- ② EFICIENCIA
- ③ IMPACTO AMBIENTAL
- ④ CUMPLIMIENTO
- ⑤ TECNOLOGÍA
- ⑥ PERSONAS
- ⑦ PREVENCIÓN
- ⑧ ENERGÍA
- ⑨ MEJORA
- ⑩ COMPROMISO
- ⑪ RESPONSABILIDAD



## COMPROMISOS MONBUS

### Principios política de gestión

- 1**  **SATISFACER LAS NECESIDADES DE CLIENTES** e incrementar permanentemente su percepción de la calidad, la seguridad y de la protección del Medio Ambiente de nuestros servicios.
- 2**  **TRATAR EFICAZ Y EFICIENTEMENTE LAS QUEJAS DE CLIENTES** teniendo en cuenta los requisitos financieros, operativos y de la organización.
- 3**  **TRABAJAR SOBRE LA REDUCCIÓN DE LOS IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES** que pueden tener el funcionamiento de nuestras actividades, reduciendo consumos de hidrocarburos, emisiones atmosféricas, niveles de ruido y mejora de la segregación en origen de los residuos generados.
- 4**  **GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS** tanto con la Administración como con clientes. Cumpliendo con la legislación y reglamentación que afecta al servicio, así como la legislación y reglamentación medioambiental, de uso y consumo de la energía, de Eficiencia Energética, de Igualdad de Oportunidades, de Seguridad y Salud en el trabajo, de Seguridad Vial y de Accesibilidad Universal (requisitos DALCO) aplicables y de Seguridad de la Información.
- 5**  **IDENTIFICAR TODOS LOS RECURSOS** tanto humanos como tecnológicos para garantizar la mejora en la eficiencia del servicio y por ello incorporamos de forma progresiva las nuevas tecnologías disponibles en nuestro sector (nuevos vehículos, nuevas comunicaciones, etc.)
- 6**  **MOTIVAR Y FORMAR PERMANENTEMENTE A LAS PERSONAS** que forman parte de nuestra organización respecto a la mejora continua de la calidad del servicio, la protección del medio ambiente, el desempeño energético, la gestión del comportamiento en seguridad y salud en el trabajo, la seguridad de la información, la gestión de la seguridad vial y de la accesibilidad universal.
- 7**  **ADQUIRIR UN COMPROMISO DE PREVENCIÓN** de los daños y el deterioro de la salud de todo nuestro personal, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos, proporcionando unas condiciones de trabajo seguras y saludables y ampliando la extensión del compromiso de seguridad a clientes y demás personas usuarias de las vías para que redunde en una minimización de los accidentes de trabajo y de tráfico. Todo ello fomentando la participación y consulta del personal y sus representantes, así como la aplicación efectiva del principio de igualdad, proporcionando las mismas oportunidades de acceso, formación y desarrollo profesional, y evitando conductas discriminatorias o de acoso.
- 8**  **PROMOVER EL USO Y CONSUMO RACIONAL DE ENERGÍA** apoyando la adquisición de productos, equipamiento y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético y conducción eficiente.
- 9**  **PROMOVER LA MEJORA CONTINUA DE SUS SISTEMAS DE GESTIÓN** como un objetivo permanente, que incremente la calidad del servicio, la prevención de la contaminación, la reducción del impacto energético, la seguridad y salud del personal, la igualdad de oportunidades, la seguridad de la información, la accesibilidad universal y un ambiente de trabajo saludable.
- 10**  **SERVIR COMO COMPROMISO** para asegurar la protección y la disponibilidad de la información, de los medios digitales y de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y las metas.
- 11**  **DESARROLLAR LA ACTIVIDAD DE FORMA RESPONSABLE**, respetando los principios de responsabilidad social descritos en el código de conducta interno, así como la rendición de cuentas, transparencia, la igualdad de oportunidades, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, al principio de legalidad, a la normativa internacional de comportamiento y a los derechos humanos.

cr











GRUPO DE INTERÉS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS (explícitas e implícitas)	COMPROMISOS MÓDULOS
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>Exigencia de servicios de calidad, seguros y con un comportamiento ambiental correcto demostrable.</li> <li>Cumplimiento de la ley y normativa</li> <li>Implantación de una Política Responsable.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>SATISFACCIÓN</li> <li>EFICIENCIA</li> <li>IMPACTO AMBIENTAL</li> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>ENERGÍA</li> <li>MEJORA</li> <li>COMPROMISO</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>
EMPLEADOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento de sus responsabilidades y funciones, incluidas las ambientales.</li> <li>Promoción de la formación especializada en materia de calidad, seguridad y gestión ambiental.</li> <li>Condiciones de trabajo seguras y saludables</li> <li>Estabilidad en la empresa, sentirse involucrado y valorado.</li> <li>Disponer de los recursos necesarios para el correcto desempeño del trabajo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>IMPACTO AMBIENTAL</li> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>PERSONAS</li> <li>PREVENCIÓN</li> <li>MEJORA</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>
CLIENTES/USUARIOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento legal y contractual adecuado. Vehículos con menor consumo, con menos emisiones de CO2 y con componentes con mayor número de piezas reciclables o procedentes de reciclado.</li> <li>Información fiable sobre las condiciones del servicio y las características ambientales y de seguridad de los nuevos vehículos.</li> <li>Ofrecer una atención adecuada de los servicios ofrecidos.</li> <li>Vehículos progresivamente más cómodos, accesibles con unas condiciones tecnológicas adecuadas y con una correcta limpieza.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>SATISFACCIÓN</li> <li>EFICIENCIA</li> <li>IMPACTO AMBIENTAL</li> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>TECNOLOGÍA</li> <li>PERSONAS</li> <li>PREVENCIÓN</li> <li>MEJORA</li> <li>COMPROMISO</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>
PROVEEDORES	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de los requisitos contractuales, y responder a la demanda de información sobre aspectos relacionados con las técnicas de trabajo.</li> <li>Adquisición de Buenas Prácticas de Conducta en las relaciones comerciales (rechazo a sobornos, corrupción, discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.).</li> <li>Conocimientos de requisitos ambientales contractuales. Flexibilidad en el cumplimiento de estos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>IMPACTO AMBIENTAL</li> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>TECNOLOGÍA</li> <li>PREVENCIÓN</li> <li>ENERGÍA</li> <li>MEJORA</li> <li>COMPROMISO</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>
COLABORADORES, ALIADOS O PARTNERS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de los requisitos de colaboración, y responder a la demanda de información.</li> <li>Adquisición de Buenas Prácticas de Conducta en las relaciones comerciales (rechazo a sobornos, corrupción, discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.).</li> <li>Compromiso de cumplimiento de buenas prácticas ambientales en el servicio, de medidas de seguridad vial, y gestión de emergencias.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>IMPACTO AMBIENTAL</li> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>PREVENCIÓN</li> <li>ENERGÍA</li> <li>MEJORA</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de la legislación de aplicación y de plazos en los procesos administrativos.</li> <li>Colaboración en caso de inspección.</li> <li>Pago de tasas/impuestos relacionados con el medio ambiente, y en general.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>PERSONAS</li> <li>PREVENCIÓN</li> <li>ENERGÍA</li> <li>COMPROMISO</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>
COMUNIDAD LOCAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de normativa ambiental</li> <li>Coordinación de actuaciones en caso de emergencias ambientales</li> <li>Colaboraciones conjuntas para gestiones con las administraciones</li> <li>Ausencia de ruidos procedentes de las instalaciones</li> <li>Disminuir el impacto visual y paisajístico de la zona</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>IMPACTO AMBIENTAL</li> <li>CUMPLIMIENTO</li> <li>TECNOLOGÍA</li> <li>PERSONAS</li> <li>PREVENCIÓN</li> <li>ENERGÍA</li> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ol>

or

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Además de reafirmar su compromiso con los derechos fundamentales, la protección del Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción al estar adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact, 1999), cuenta con un riguroso programa de cumplimiento normativo ideado para promover sus valores empresariales y fomentar una cultura de prevención de riesgos y de respeto a los entornos normativos en los que desempeña su actividad. Los documentos base sobre los que se asientan las medidas de procedimiento y de control interno y que serán referencia para diversos puntos de este documento son los siguientes:

- Manuales de políticas internas
- Código Ético y de Conducta

La pandemia del COVID-19, con gran impacto económico y social a mayores del sanitario, nos sitúa en un nuevo escenario caracterizado por un nivel elevado de incertidumbre al que lógicamente el Grupo no es ajeno.

Para dar respuesta a dicho escenario, los Administradores realizan una supervisión constante de la evolución de la situación, teniendo en cuenta las diversas medidas adoptadas y la situación financiera del Grupo. En base a dicho análisis se considera que no existen incertidumbres en el Grupo que afecten a su capacidad para continuar con la actividad de la empresa.

## CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Desde MONBUS integramos la gestión eficiente de los recursos junto con la protección del medio ambiente, apoyándonos para ello en nuestras políticas internas y realizando diferentes acciones para el cumplimiento de los objetivos planteados en nuestros Sistemas de Gestión Medio Ambientales.

De este modo y continuando con nuestro compromiso medioambiental, este 2022 hemos avanzado en la gestión de los impactos ambientales relacionados con nuestra actividad. En línea con todo ello y según los principios de sostenibilidad y protección medioambiental, establecemos diferentes acciones:

1. Definición y establecimiento de una Política Medioambiental sobre la que gira una correcta gestión de riesgos medioambientales y la utilización sostenible de los recursos.
2. Cumplimiento de la legislación y normativa aplicable y vigente y con los compromisos voluntariamente aceptados.
3. La alineación de los intereses de las comunidades locales con los de MONBUS.
4. Comunicación con nuestros grupos de interés acerca de nuestra gestión medioambiental.

En línea con los puntos anteriores y debido a la implicación a todos los niveles empresariales para con el medio ambiente, este 2022 hemos seguido con una política de acciones concretas en protección medioambiental:

- Respeto al medio ambiente haciendo un uso racional de los recursos naturales.
- Minimización de residuos y correcta gestión de éstos.
- Fomento de usos sostenibles de materiales y recursos energéticos.
- Promoción de acciones contra el cambio climático y transparencia en las emisiones.

## Gestión medioambiental

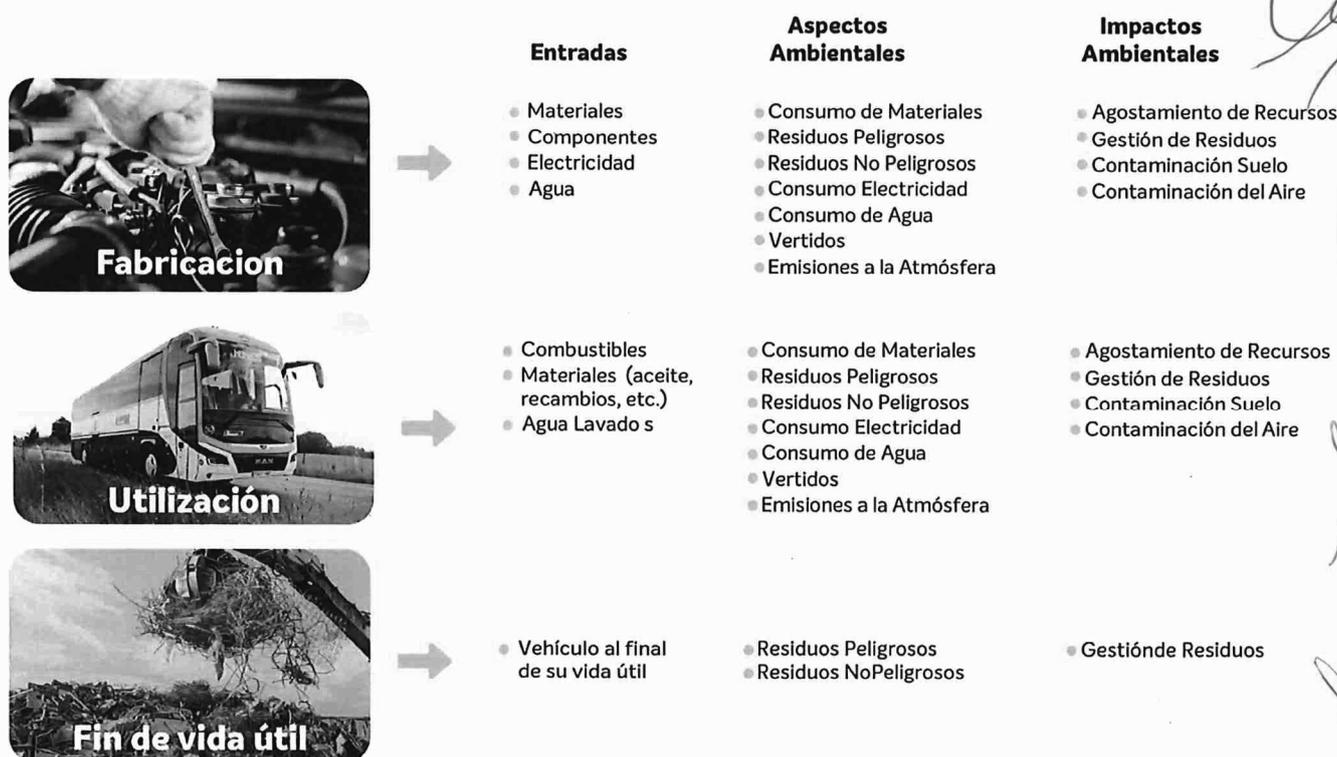
### EFFECTOS ACTUALES Y PREVISIBLES DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA EN EL MEDIO AMBIENTE Y EN SU CASO, LA SALUD Y SEGURIDAD

La organización tiene implementado un sistema de gestión ambiental que determina los aspectos ambientales (elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que interactúa o puede interactuar con el medio ambiente) y sus impactos ambientales (cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales) teniendo en cuenta la perspectiva de ciclo de vida, y en condiciones normales y de emergencia. Los aspectos ambientales que puede controlar se denominan directos y aquellos sobre los que puede influir se denominan indirectos.

Para la identificación utilizamos herramientas de control como pueden ser: evaluaciones y diagnósticos medioambientales, auditorías internas, análisis de entradas y salidas de cada una de las actividades y procesos, revisión de los requisitos legales y reglamentarios, quejas, etc.

En el análisis de ciclo de vida se incluye desde la adquisición de las materias primas para la fabricación de los autobuses, la utilización de estos para realizar el servicio de transportes de viajeros, hasta el final de la vida útil de los autobuses.

A continuación, se detallan los principales aspectos ambientales de las distintas etapas del ciclo de vida:



- La etapa de fabricación presenta un aspecto importante y que consideraremos como significativo, el consumo de materiales.
- La etapa de utilización es nuestra actividad y es la que mayor impacto medioambiental presenta, destacando especialmente el agotamiento de recursos naturales derivado del consumo de

combustibles, la contaminación del aire derivada de las emisiones a la atmósfera de CO<sub>2</sub> y otras partículas, y la generación de residuos por el mantenimiento de los mismos.

- La etapa de fin de vida presenta como impacto la gestión de residuos motivada por el consumo de materiales utilizados durante la fabricación.

Cabe mencionar que no existe reutilización de agua en ninguna de las etapas y que no existen acuerdos con compañías de suministro eléctrico para que la energía suministrada sea renovable.

Asimismo, durante el ejercicio 2022 no ha habido multas por incumplimiento ambiental.

## PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

Para la realización de nuestras actividades, fundamentamos la gestión en nuestro Sistema de Gestión Integrado (en adelante SGI), cuyo alcance es la "Gestión y transporte de viajeros por carretera", cumpliendo con los requisitos de las normas ambientales certificadas:

- UNE-EN ISO 14001:2015 "Sistemas de Gestión Ambiental"
- Reglamento del Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS)
- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol).
- UNE-EN ISO 50001:2018 "Sistemas de Gestión de la Energía"
- EA 0050:2015 "Sistema de Gestión de Conducción Eficiente de vehículos industriales"
- IQNet SR10 "Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social"

Actualmente la empresa mantiene sus certificados vigentes a través de empresas certificadoras reconocidas en el sector.

## RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

En el marco de la gestión empresarial, la identificación de los factores de riesgo ambiental y de sus efectos ambientales potenciales, es el objetivo de los distintos tipos de auditorías necesarias para el correcto mantenimiento de los Sistemas de Gestión Medioambiental, ya sean certificados según la norma ISO 14001, ya sea certificados según el Reglamento del Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS).

- El compromiso de prevención de la contaminación, la gestión de los impactos ambientales asociados a la actividad y la comunicación de los indicadores ambientales de la organización se materializan mediante:
- La disposición de una Política Medioambiental que incluye, entre otros, la gestión de los riesgos en este ámbito, la integración progresiva de variables ambientales en el impulso de la ecoeficiencia junto con la gestión de impactos directos.
- El desarrollo de todas las actividades dentro de un marco de protección ambiental, en el que se fomente, la conservación del entorno, el consumo racional de recursos naturales, la gestión eficiente de los residuos y la prevención de la contaminación.

- Promover acciones contra el cambio climático, como el impulso de soluciones para la compensación de emisiones y su transparencia, por ejemplo, participación en campañas con diferentes ayuntamientos en el día sin coche.
- Toma de decisiones y acciones concretas en protección del medio:
- El ahorro energético y de materias primas.
- La utilización de materiales reciclables y biodegradables, por ejemplo, patrocinio de MMARTINYCA y Bridgestone EMIA para la realización de la primera pista de baloncesto creada con neumáticos reciclados del país. Esta pista ha sido colocada en el albergue de Cáritas España para niños con riesgo de exclusión situados en Los Urrutias, zona cero del desastre medioambiental que azotó el Mar Menor el pasado verano de 2021.
- Colaboración en programa educativo para dar a conocer la problemática de contaminación atmosférica en las ciudades y su impacto en la salud de los ciudadanos. Esta acción fue promovida por el Área Metropolitana de Barcelona (AMB).
- Colaboración en proyecto GALP de la Ría de Pontevedra mediante el traslado de escolares, acción enmarcada dentro de un programa educativo que difunde la sensibilización sobre el cuidado del medioambiente y su estrecha relación con el mar y las diferentes artes de pesca.
- La minimización de la producción de residuos y tratamiento respetuoso con el medio ambiente.
- Información continua al cliente sobre los riesgos medioambientales y las posibles medidas de prevención, por ejemplo, mediante el patrocinio del transporte público a través de redes sociales y sitio web de la organización.

#### **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN**

La organización aplica las sistemáticas para la prevención de la contaminación acordes a sus Sistemas de Gestión Ambiental, lo que viene a garantizar la apuesta realizada por nuestro Grupo en cuanto al respeto del medio ambiente y el cumplimiento normativo en la ejecución de nuestros servicios.

Cabe señalar, además de los controles establecidos para la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, poseemos pautas de control operacional que nos permiten mantener nuestros proyectos en condiciones controladas desde el punto de vista de la afección medioambiental. Asimismo, se realizan simulacros periódicos de emergencias medioambientales con el objeto de conocer las pautas de actuación en caso de detectarse cualquier emergencia de índole medioambiental.

#### **CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES**

La organización dispone de una Póliza de Responsabilidad Civil vigente que incluye la garantía de Contaminación Accidental con la aseguradora Generali.

## Contaminación

### **MEDIDAS PARA COMBATIR LAS EMISIONES RELACIONADAS CON LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA (INCLUYE TAMBIÉN RUIDO Y CONTAMINACIÓN LUMÍNICA)**

MONBUS mantiene un firme compromiso de respeto al medio ambiente y al cumplimiento normativo en la ejecución de nuestras actividades de transporte de viajeros, ejemplo de ello es que desde 2014 se lleva presentando la memoria GEI para la verificación de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero para las empresas de nuestra organización.

Además de todo ello, MONBUS ha llevado a cabo una serie de actuaciones en los últimos años para la prevención de contaminación acústica:

- Aplicación de diferentes medidas de mantenimiento de los vehículos, con especial incidencia en el empleo de silenciadores homologados.
- Superación de las ITV en los plazos establecidos.
- Revisiones preventivas de motores y vehículos para su mantenimiento en niveles adecuados de funcionamiento, lo que evita emisiones tanto atmosféricas como sonoras innecesarias derivadas de funcionamiento y combustiones deficientes.
- Control de la conformidad del nivel de ruido emitido mediante Certificado de Conformidad del fabricante o distintivo en el propio vehículo. Todo ello garantizado con el marcado CE del vehículo.
- Fomento de la conducción segura y eficiente, sin acelerones innecesarios o cambios de velocidad que conlleven un mayor gasto energético y, por lo tanto, una mayor generación de emisiones.
- Acciones formativas encaminadas a una conducción eficiente, así como al fomento de métodos de trabajo poco ruidosos, como la limitación en el uso de señales acústicas, evitando el uso innecesario del claxon.

## Economía circular y prevención y gestión de recursos

### **MEDIDAS DE TRATAMIENTO DE DESECHOS**

El principal objetivo de MONBUS es reducir el impacto ambiental que nuestra organización genera en el medio ambiente, es por ello que intentamos fomentar las actividades de prevención, reutilización y reciclaje por encima de la valorización energética y por supuesto, del envío a vertedero.

Cabe destacar que la organización es una empresa de servicios y por tanto los residuos se generarán en función de los servicios prestados a sus clientes.

Para ello, MONBUS cuenta con un procedimiento de gestión de residuos donde se establece la sistemática utilizada para el control y la gestión de los residuos generados a partir de nuestra actividad. Cabe destacar que las fluctuaciones anuales en cuanto a residuos dependen de los servicios prestados durante el año, pero en todos los casos éstos son tratados por medio de un gestor autorizado, para su recogida y correcto tratamiento.

Además, para el fomento y la sensibilización de nuestro personal en materia medioambiental, entre la documentación de bienvenida que se entrega en cada contratación, a nuestros trabajadores se les hace

llegar un manual que incluye buenas prácticas ambientales en su puesto de trabajo. Todo ello favorece y promueve que nuestros empleados trabajen de manera más eficiente y sostenible, y evita el sobreconsumo de productos, energía y materias primas.

Además de ello, y debido al mantenimiento de nuestros vehículos, desde MONBUS se fomenta una política de contratación de talleres que cuenten, al menos, con la certificación ambiental UNE-EN ISO 14001:2015, ya que ello conlleva una correcta gestión de los residuos.

Entre los residuos peligrosos más representativos, podemos incluir: RAEE's, tubos fluorescentes y pilas.

Nuestros números:

Residuos		2021	2022
RNP	Papel	4.835 kg	5.219 kg
	Tóner	119 unid.	137 unid.
RP	Pilas	6 kg	2 kg
	RAEE'S	688 kg	1.320 kg
	Tubos Fluorescentes	49 kg	85 kg

Ha aumentado la cantidad de papel generado en nuestra central de Lugo (localización para la que se hace el recuento) debido, sobre todo, al aumento del número de trabajadores en esta sede.

En cuanto al tóner, también ha aumentado la cantidad, pero esto es debido a que hasta 2021 solamente se trataban los tóneres de Lugo, Alcalá de Henares, Hospitalet y Talavera de la Reina. Actualmente llevamos un recuento de todas las oficinas y sedes que tenemos (Lugo, Alcalá de Henares, Hospitalet, Talavera de la Reina, Sants, Vilafranca, Reus, Ourense, Santiago de Compostela, Pontevedra, Vigo, Sevilla y Valencia).

Por otro lado, los Residuos Peligrosos generados por nuestras actividades de oficina son tratados siempre por gestores autorizados. En este caso ha disminuido el número de kg de pilas (suele haber fluctuaciones cada año) y ha aumentado el de RAEEs y tubos fluorescentes, ya que se han llevado a cabo sustituciones de viejos equipos de nuestros trabajadores de oficina, así como en las instalaciones.

#### ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

La organización, por su actividad, no ha desarrollado políticas internas para combatir el problema medioambiental de la sobreproducción y sobreconsumo de alimentos porque no es material para la organización.

#### Uso sostenible de los recursos

En MONBUS se lleva a cabo un análisis y evaluación de los impactos ambientales que conlleva nuestra actividad, es por ello que, siguiendo las directrices de nuestro Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001:2015, se identifican los principales aspectos e impactos ambientales, evaluando su significancia y actuando sobre ellos a partir de los objetivos ambientales establecidos anualmente.

Con todo ello reducimos el impacto generado por nuestras actividades tanto directas como indirectas como puede ser el gasto de materias primas. A continuación, se muestran los datos relativos a las anualidades 2021 y 2022:

	2021	2022
Consumo Agua	11.229 m <sup>3</sup>	30.737 m <sup>3</sup>
Consumo Papel	10.495 Kg	9.983 Kg
Consumo Energía Eléctrica	476.412 kWh	615.751 kWh
Consumo de gasolina	1.548,5 L	4.991 L
Consumo de gasóleo	18.816.201 L	20.873.275 L
Consumo de GNC	560.301,81Kg	454.506 Kg

El alcance de los diferentes consumos ha cambiado, a continuación, se muestra el alcance anterior y el actual:

- Agua
  - 2021: Lugo, Alcalá de Henares, Hospitalet de Llobregat, Talavera de la Reina.
  - 2022: Lugo, Monbus Urbanos, Alcalá de Henares, Hospitalet de Llobregat, Talavera de la Reina, Sants, Vilafranca del Penedés, Ourense. El dato de consumo de agua para los nuevos centros incluidos en 2022 supone 4.522 m<sup>3</sup> en esta anualidad respecto del total.
- Papel: Lugo, Alcalá de Henares y Hospitalet de Llobregat
- Energía eléctrica:
  - 2021: Lugo, Alcalá de Henares, Hospitalet de Llobregat, Talavera de la Reina
  - 2022: Lugo, Monbus Urbanos, Alcalá de Henares, Hospitalet de Llobregat, Talavera de la Reina, Sants, Vilafranca del Penedés, Ourense. El dato de consumo de electricidad para los nuevos centros incluidos en 2022 supone 222.034 kWh en esta anualidad respecto del total.

Se observa un aumento enorme del agua, esto es debido a que nuestro centro de Hospitalet ha crecido mucho, tanto sus trabajadores como su flota asociada. Por otro lado, ha disminuido el consumo de papel en las bases, fruto de las sensibilizaciones que realizamos. Y, en el caso de la energía eléctrica, este 2022 ha aumentado ya que nuestra actividad se ha reforzado en la mayoría de las bases (se observa un gran aumento también debido a que las bases dentro de alcance han aumentado).

En cuanto a los combustibles: solo ha disminuido el GNC, tanto la gasolina como el gasóleo han aumentado su consumo. La parte del gasóleo se explica con el mayor número de empresas (UTES) que actualmente operan bajo nuestra marca, así como al aumento del número de kilómetros recorridos (se pasa de 62,7 en 2021 a los 69 millones en 2022); en cuanto a la gasolina, los buses que la utilizan para el desplazamiento son híbridos con GNC, con lo que su uso depende de cuánto se utilice cada motor.

Como medidas para la reducción de consumo de agua, energía eléctrica y papel se llevan a cabo varias campañas de sensibilización, unas fijas durante todo el año como cartelería permanente visible en

espacios de trabajo individuales y comunes, y otras puntuales como mailing masivo con estadísticas y texto de concienciación o cursos de formación.

#### **MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA**

En lo que respecta a las medidas de consumo, MONBUS dispone de un sistema de Gestión de la Energía según UNE-ISO 50001:2018 para vehículos e instalaciones. Además, se realizan tanto controles como políticas de ahorro de materias primas, así como diferentes sensibilizaciones a nuestro personal para evitar el gasto consumo excesivo de agua, luz o combustible tanto en oficinas como en vehículos.

Asimismo, cabe destacar que al contar también un sistema de gestión de la Conducción Eficiente según la norma EA 0050 en alguna de nuestras empresas del grupo, tenemos una medición precisa del estilo de conducción, así como formaciones asociadas a una mejora continua en el ahorro de combustible.

En general, entre los mecanismos adoptados para la mejora de la eficiencia podemos mencionar:

- Implantación de técnicas de conducción eficiente (formación a conductores).
- Renovación de la flota de autobuses a vehículos más eficientes (motores Euro V y Euro VI).
- Restricciones de operación y circulación (gestión de flotas).

Además, con respecto a este control de gasto llevamos a cabo diversas acciones:

- Sociales de Actuaciones a través de diversas auditorías energéticas.
- Control del gasto energético de las instalaciones y vehículos mediante la implantación de "Tablas de Monitorización de Líneas Base de Consumo Energético".
- Implantación de diferentes Guías para la selección del equipamiento y el diseño de edificios con criterios energéticos.
- Establecimiento de líneas base de consumo de energía: energía eléctrica (iluminación, climatización y fuerza) y consumo de combustibles fósiles (climatización y transporte).
- Mejoras en la instalación de sistemas de iluminación LED; sustitución de balastos electromagnéticos de las lámparas fluorescentes por balastos electrónicos; uso de equipos Energy Star; sensibilización en materia de eficiencia energética a los trabajadores de la organización; elaboración de carteles informativos del uso de las instalaciones eléctrica y climatización, etc.
- Difusión en redes fomento del uso del transporte público.



### Indicador de sostenibilidad: Renovación de Flota

Dentro de la política de renovación de flota, el grupo ha adquirido un compromiso desde 2022 a 2029 de que los vehículos de flota operativa serán en su mayoría de categoría EURO VI o superior. Este indicador para el año 2022 arroja un cumplimiento positivo del siguiente modo:

	Nº vehículos	% en 2022	% Objetivo 2022	Cumple objetivo
EURO III	118	10,7%	16,0%	Si
EURO IV	87	7,9%	8,0%	Si
EURO V	213	19,3%	20,0%	Si
EURO VI	684	62,1%	56,0%	Si
<b>TOTAL</b>	<b>1.102</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

### USO DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES

La organización, en la actualidad, no cuenta con instalaciones de generación de energía renovable, pero sí hace uso de este tipo de energías por ejemplo en la contratación de proveedores de suministro eléctrico que cuentan con energía proveniente de fuentes renovables.

Adicionalmente, cabe señalar, que en MONBUS se dispone de flota de combustibles alternativos como Gas Natural Comprimido (GNC) y gasolina. Asimismo, desde 2021 contamos con flota híbrida.

## Cambio climático

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

MONBUS es consciente del impacto que sus acciones generan en el medio ambiente, derivado en la mayoría de los casos, del consumo de combustibles fósiles, es por ello que uno de los objetivos de nuestra organización es la reducción de nuestras emisiones. Prueba de todo ello es la verificación de nuestra "Memoria Anual GEI" por un organismo acreditado.

La evolución de las emisiones en toneladas equivalentes de CO2 derivadas por un lado del consumo de energía eléctrica y de gas refrigerante de los equipos de aire acondicionado de las diferentes instalaciones,

y por otro las derivadas del consumo de gasóleo, gasolina y gasoil y de las recargas de gas refrigerante de los vehículos ha sido:

		2021	2022
ALCANCE 1	Transporte	33.547	52.826
	Refrigeración /Climatización	2.263	3.110
ALCANCE 2	Energía Eléctrica*	65,26	133+44=177

\*En el alcance 2 se incluyen las TCO<sub>2</sub> derivadas del consumo de electricidad de los vehículos cuyo combustible es la energía eléctrica (44 TCO<sub>2</sub>).

#### MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Dentro de las acciones dirigidas de la organización las actuaciones elegibles a realizar son:

- Introducción de vehículos más eficientes (EURO VI) que utilizan combustibles fósiles o con menores emisiones de gases efecto invernadero, o bien vehículos GNC o híbridos.
- Introducción de vehículos eléctricos en el ejercicio 2021 y siguientes.
- Sistemas de transporte más eficiente: realización de cursos de conducción eficiente e implantación de sistemas de gestión eficiente de flotas.
- Mantenimiento exhaustivo de los equipos de clima, para evitar emisiones de gases refrigerantes.
- Adquisición de paneles solares en varios centros.
- Introducción de mejoras derivadas de las auditorías energéticas en los centros.
- Estudio de contratación de energía eléctrica 100% renovable en todos los centros.

#### METAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES Y MEDIOS DE IMPLANTACIÓN

El programa de gestión ambiental de MONBUS actúa siempre en base a los principios fijados en la política ambiental además de considerar los aspectos ambientales significativos, los requisitos legales aplicables, las necesidades y expectativas de las partes interesadas y los riesgos y oportunidades que son necesarios abordar. El establecimiento de objetivos y metas proporciona el marco para la evaluación de la mejora continua generalizada del comportamiento ambiental, y focaliza el interés y la motivación del personal de MONBUS a todos los niveles, con el objetivo de prevenir y proteger el medio ambiente.

Se realizan, distintas campañas de sensibilización y de buenas prácticas medioambientales al personal. MONBUS es consciente de que todo el personal debe verse involucrado en el cumplimiento de los objetivos y metas planteados, y sensibilizado a tal fin. Desde los inicios de la implantación del Sistema, se ha hecho un esfuerzo muy importante a fin de conseguir la motivación y la participación de todos los trabajadores de la empresa.

El programa de objetivos y metas ambientales de MONBUS para el periodo 2022 fue el siguiente:

- CERO PAPEL (2050): Reducción del consumo de papel en toda la organización (Lugo, Hospitalet, Alcalá y Talavera) en un 2%.

Ha descendido en general un 5% el consumo de papel entre las bases de Monbus. Esto ha sido posible gracias a las sensibilizaciones internas que realiza el departamento de calidad y a que, entre nuestros trabajadores, se ha fomentado un mayor uso de la digitalización de documentos.

- Reducción del consumo de agua en toda la organización (Lugo, Hospitalet, Alcalá y Talavera) en un 1%.

El consumo general ha aumentado un 25%. Debido al aumento significativo de vehículos que utilizan los lavaderos, y también al aumento general del número de trabajadores en todas nuestras bases.

- Reducción del consumo energético en toda la organización (Lugo, Hospitalet, Alcalá y Talavera) en un 2%.

El consumo general ha disminuido un 12% , gracias a las sensibilizaciones por parte del departamento de calidad, así como a la cartelería por las bases y también debido a en que las compras de los aparatos eléctricos uno de los requisitos de Monbus es el ahorro energético.

- Incorporación del desarrollo sostenible en la visión empresarial: Prestación gratuita de los servicios de transporte público (autocares) en excursiones, campañas, eventos y jornadas que divulguen el cuidado del medio ambiente.

A lo largo del año se han realizado un total de 6 campañas promocionando el transporte público entre escolares (Cataluña), estudiantes (USC), población general (Lugo), así como excursiones y otros eventos con organismos públicos como la AMB.

- Incorporación en la flota de vehículos: eléctricos o híbridos eléctricos (Diesel-eléctricos) y de GNC (ECO).

Se considera LOGRADO puesto que se han incorporado a nuestra flota un total de 15 vehículos con combustibles alternativos (GLP/GNC). Se prevé un incremento en la flota de Monbus de vehículos híbridos/eléctricos o con combustibles fósiles más amigables con el medio ambiente en los próximos años.

En cuanto a nuestros retos para la anualidad 2023, siguen una línea continuista. Podemos destacar:

- Lograr la Gestión Sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales a través de:
- Reducción del consumo de papel en toda la organización (Lugo, Hospitalet, Alcalá y Talavera) en un 2%.
- Reducción del consumo de agua en toda la organización (Lugo, Hospitalet, Alcalá y Talavera) en un 1%.
- Reducción del consumo energético en toda la organización (Lugo, Hospitalet, Alcalá y Talavera) en un 1%.

- Incorporación de medidas relativas al cambio climático por:
- Incorporación en la flota de vehículos: eléctricos o híbridos eléctricos (Diesel-eléctricos) y de GNC (ECO).
- Retirar el 90% de los vehículos de la flota Euro III y Euro IV en el presente año.
- I+D+i para el Desarrollo Sostenible:
- Invertir en proyectos de compensación de huella de carbono derivada del uso de combustibles fósiles, compensando un 5% de total de emisiones de nuestros vehículos.
- Lanzamiento de una prueba piloto o colaborar con un distribuidor para el uso de biodiesel.

## Protección de la biodiversidad

### MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

La afección a la biodiversidad en nuestra actividad podría venir marcada por la apertura de nuevas instalaciones y/o la modificación de las mismas, que pudieran dar lugar a una alteración de los ecosistemas existentes.

En este sentido, y siempre en cumplimiento de la normativa aplicable, la organización realizaría un escrupuloso cumplimiento de las directrices existentes en materia medioambiental, ya sean producto de una Evaluación de Impacto Ambiental/Declaración Ambiental Integrada o bien a partir de la normativa aplicable en materia de urbanismo, ordenación del territorio, etc.

La base central de la empresa, situada en Lugo, tiene una superficie aproximada de 4.670 m<sup>2</sup> con una forma rectangular y la nave de oficinas edificada cuenta con una superficie de 879 m<sup>2</sup>. Esto supone una ocupación del suelo de 10,98 m<sup>2</sup> /trabajador. Se dispone además de un área dedicada principalmente a la conservación o restauración de la naturaleza de 396 ,71 m<sup>2</sup>, dicha área se encuentra delante de la entrada principal de la organización.

### IMPACTOS EN ÁREAS PROTEGIDAS

La organización, en la actualidad, no dispone de instalaciones o centros en áreas protegidas.

## CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

En este apartado se muestran los principales aspectos relativos al personal y a su gestión social dentro del Grupo.

Los recursos humanos del Grupo constituyen un factor clave para el crecimiento y el éxito empresarial, de modo que se promueven relaciones basadas en el respeto por los demás y la colaboración recíproca. En este sentido, el grupo propiciará un entorno de trabajo impulsando el esfuerzo formativo, el respeto a la normativa en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, el reconocimiento de los logros personales y la gestión del talento.

ca

De

de

A

e



El Grupo cuenta con un Código de Conducta de obligado cumplimiento para el establecimiento y divulgación de los principios sobre los que se asientan las políticas de recursos humanos y sobre los que se rigen todas las personas en sus relaciones laborales y comerciales.

Cabe señalar que durante el ejercicio 2020 como consecuencia del COVID-19 y la parada de servicios y actividad, fue necesario realizar varios ERTES, algunos de ellos continuaron en 2021 y 2022.

## Empleo

Los siguientes cuadros muestran la remuneración media de los ejercicios 2021 y 2022, incluyendo todos los conceptos retributivos (salarios, indemnizaciones, dietas, etc.), distribuida por categoría, intervalo de edad y sexo.

Los datos para el ejercicio 2021 son los siguientes:

Remuneración media	Total
Directores y Gerentes	82.278
Jefe de servicio	44.725
Licenciados y Diplomados	30.962
Oficial 1ª administrativo	23.286
Oficial 2ª administrativo	32.890
Auxiliar administrativo	20.776
Inspector	31.841
Conductor	27.350
Taquilleros	22.061
Oficial taller	35.618
Limpieza / Lavacoches	25.703
Otros	20.310
<b>TOTAL</b>	<b>27.952</b>

Remuneración media	Total
Hasta 35 años	23.917
Desde 35 a 50 años	27.470
Más de 50 años	29.175
<b>TOTAL</b>	<b>27.952</b>

Remuneración media	Total
Hombre	28.813
Mujer	23.388
<b>TOTAL</b>	<b>27.952</b>

<b>Brecha salarial</b>	<b>18,83%</b>
------------------------	---------------

A continuación, se detallan los datos relativos al ejercicio 2022:

Remuneración media	Total
Directores y Gerentes	86.813
Jefe de servicio	40.938
Licenciados y Diplomados	31.751
Oficial 1ª administrativo	22.861
Oficial 2ª administrativo	30.964
Auxiliar administrativo	22.489
Inspector	34.729
Conductor	29.353
Taquilleros	22.684
Oficial taller	35.700
Limpieza / Lavacoches	27.144
Otros	21.725
<b>TOTAL</b>	<b>29.638</b>

Remuneración media	Total
Hasta 35 años	25.811
Desde 35 a 50 años	28.816
Más de 50 años	31.065
<b>TOTAL</b>	<b>29.638</b>

Remuneración media	Total
Hombre	30.516
Mujer	24.780
<b>TOTAL</b>	<b>29.638</b>

<b>Brecha salarial</b>	<b>19,47%</b>
------------------------	---------------

La brecha salarial se ha calculado con la siguiente fórmula (1- Remuneración media de las mujeres/ Remuneración media de los hombres).

Cabe mencionar que el cargo de consejero/administrador no es remunerado. No obstante, durante el ejercicio 2022 uno de los administradores ha percibido una retribución por importe de 13.164,87 euros (mismo importe a 31 de diciembre de 2021) en concepto de salarios en una de las sociedades del grupo. No se mantienen compromisos de complementos de pensiones y seguros de vida con los Administradores al cierre del ejercicio.

En la categoría Directores y Gerentes se engloba a diversos Directores de Departamentos y Áreas, así como a personal del Comité de Dirección.

A 31 de diciembre 2021 El número de empleados distribuidos por sexo, edad, país y categoría se muestran en el siguiente cuadro.

cr

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO		Contrato indefinido			Contrato temporal			Contrato indefinido parcial			Contrato temporal parcial			TOTAL
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Directores y Gerentes	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	5,8	0,0	5,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,8
	Más de 50 años	16,1	1,0	17,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	17,4
	Total	21,9	1,0	22,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	23,1
Jefe de servicio	Hasta 35 años	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	Desde 35 a 50 años	6,3	0,5	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8
	Más de 50 años	11,0	1,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	12,1
	Total	18,3	1,5	19,8	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	19,9
Licenciados y Diplomados	Hasta 35 años	1,0	6,9	7,9	3,0	3,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,9
	Desde 35 a 50 años	8,0	14,3	22,3	1,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,3
	Más de 50 años	5,0	2,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0
	Total	14,0	23,2	37,2	4,0	5,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	46,2
Oficial 1ª administrativo	Hasta 35 años	2,3	0,0	2,3	0,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3
	Desde 35 a 50 años	6,0	7,5	13,5	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,5
	Más de 50 años	3,0	5,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	8,1
	Total	11,3	12,5	23,7	0,0	5,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	28,8
Oficial 2ª administrativo	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	3,0	1,8	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	4,9
	Más de 50 años	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	2,3
	Total	3,0	3,8	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,4	7,1
Auxiliar administrativo	Hasta 35 años	1,0	4,8	5,8	3,0	3,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,8
	Desde 35 a 50 años	5,1	10,2	15,3	3,0	3,0	6,0	0,1	0,9	0,9	0,2	0,3	0,5	22,7
	Más de 50 años	1,0	1,1	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1
	Total	7,1	16,2	23,2	6,0	6,0	12,0	0,1	0,9	0,9	0,2	0,3	0,5	36,6
Inspector	Hasta 35 años	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Desde 35 a 50 años	6,0	1,0	7,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	1,1	12,1
	Más de 50 años	11,0	0,0	11,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,0
	Total	17,0	3,0	20,0	5,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	1,1	26,1
Conductor	Hasta 35 años	29,2	5,0	34,2	47,9	18,0	65,9	2,5	0,8	3,3	3,3	0,8	4,0	107,5
	Desde 35 a 50 años	405,8	62,7	468,5	177,7	25,8	203,4	11,2	1,8	12,9	15,8	6,0	21,9	706,7
	Más de 50 años	527,8	26,9	554,7	134,5	8,0	142,5	1,1	0,5	1,6	17,6	3,0	20,6	719,4
	Total	962,7	94,6	1.057,3	360,1	51,8	411,8	14,8	3,1	17,9	36,7	9,7	46,5	1.533,5
Taquilleros	Hasta 35 años	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
	Desde 35 a 50 años	2,0	9,3	11,3	2,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3
	Más de 50 años	11,0	4,7	15,7	0,0	2,0	2,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,3	18,1
	Total	13,0	14,5	27,5	2,0	3,0	5,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,3	32,8
Oficial taller	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	Desde 35 a 50 años	7,0	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0
	Más de 50 años	7,0	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	7,3
	Total	14,0	0,0	14,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	15,3
Limpieza / Lavacoches	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Más de 50 años	3,0	1,0	4,0	1,0	0,0	1,0	0,5	0,1	0,6	0,0	0,0	0,0	5,6
	Total	3,0	2,0	5,0	2,0	0,0	2,0	0,5	0,1	0,6	0,0	0,0	0,0	7,6
Otros	Hasta 35 años	3,0	4,0	7,0	1,0	6,0	7,0	1,3	3,2	4,4	1,2	1,1	2,3	20,7
	Desde 35 a 50 años	5,3	4,0	9,3	2,0	5,0	7,0	0,0	1,3	1,3	0,2	1,5	1,8	19,3
	Más de 50 años	6,5	3,9	10,3	2,0	0,0	2,0	0,0	0,7	0,7	0,0	1,2	1,2	14,1
	Total	14,7	11,8	26,5	5,0	11,0	16,0	1,3	5,1	6,3	1,5	3,7	5,2	54,1
Total	Hasta 35 años	37,5	23,3	60,7	55,9	33,0	88,9	3,8	4,0	7,7	4,5	1,8	6,3	163,7
	Desde 35 a 50 años	460,2	112,2	572,3	190,7	38,8	229,4	11,2	3,9	15,1	17,5	7,8	25,3	842,2
	Más de 50 años	602,3	48,5	650,8	138,5	10,0	148,5	1,9	1,2	3,1	18,8	4,1	22,9	825,3
	Total	1.099,9	183,9	1.283,8	385,1	81,8	466,8	16,9	9,1	26,0	40,8	13,7	54,5	1.831,1

\*Todos los datos son en ESPAÑA

Y esta sería la distribución del ejercicio 2022:

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO		Contrato indefinido			Contrato temporal			Contrato indefinido parcial			Contrato temporal parcial			TOTAL
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Directores y Gerentes	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	4,3
	Más de 50 años	9,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	10,1
	<b>Total</b>	<b>13,0</b>	<b>0,0</b>	<b>13,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,4</b>	<b>0,0</b>	<b>1,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>14,4</b>
Jefe de servicio	Hasta 35 años	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Desde 35 a 50 años	11,0	5,0	16,0	0,0	0,0	0,0	2,7	1,0	3,7	0,0	0,0	0,0	19,7
	Más de 50 años	20,0	2,0	22,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	0,6	0,1	0,0	0,1	22,7
	<b>Total</b>	<b>33,0</b>	<b>7,0</b>	<b>40,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,2</b>	<b>4,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>44,4</b>
Licenciados y Diplomados	Hasta 35 años	3,0	6,0	9,0	1,0	1,0	2,0	0,0	0,8	0,8	0,0	0,0	0,0	11,8
	Desde 35 a 50 años	6,0	13,0	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	4,3	0,0	0,0	0,0	23,3
	Más de 50 años	3,0	2,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
	<b>Total</b>	<b>12,0</b>	<b>21,0</b>	<b>33,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>40,0</b>
Oficial 1ª administrativo	Hasta 35 años	1,0	4,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	5,3
	Desde 35 a 50 años	8,0	5,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	2,5	0,1	0,0	0,1	15,6
	Más de 50 años	1,0	4,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
	<b>Total</b>	<b>10,0</b>	<b>13,0</b>	<b>23,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>25,9</b>
Oficial 2ª administrativo	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	3,8
	Más de 50 años	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	2,3
	<b>Total</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>6,0</b>
Auxiliar administrativo	Hasta 35 años	2,0	7,0	9,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,7	1,7	0,3	0,0	0,3	12,0
	Desde 35 a 50 años	6,0	10,0	16,0	1,0	1,0	2,0	0,1	5,7	5,7	0,0	0,0	0,0	23,7
	Más de 50 años	1,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0
	<b>Total</b>	<b>9,0</b>	<b>19,0</b>	<b>28,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,1</b>	<b>7,4</b>	<b>7,5</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>38,7</b>
Inspector	Hasta 35 años	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	Desde 35 a 50 años	18,0	2,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	20,1
	Más de 50 años	13,0	1,0	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	1,0	15,0
	<b>Total</b>	<b>31,0</b>	<b>4,0</b>	<b>35,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>36,1</b>
Conductor	Hasta 35 años	100,0	19,0	119,0	23,0	4,0	27,0	5,2	1,1	6,3	0,0	0,4	0,4	152,7
	Desde 35 a 50 años	781,0	104,0	885,0	69,0	13,0	82,0	30,0	12,8	42,9	0,0	0,0	0,0	1009,9
	Más de 50 años	776,0	40,0	816,0	50,0	4,0	54,0	23,8	10,8	34,6	7,5	0,0	7,5	912,0
	<b>Total</b>	<b>1.657,0</b>	<b>163,0</b>	<b>1.820,0</b>	<b>142,0</b>	<b>21,0</b>	<b>163,0</b>	<b>59,0</b>	<b>24,8</b>	<b>83,8</b>	<b>7,5</b>	<b>0,4</b>	<b>7,8</b>	<b>2.074,6</b>
Taquilleros	Hasta 35 años	1,0	1,0	2,0	0,0	3,0	3,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	5,6
	Desde 35 a 50 años	4,0	13,0	17,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,4	0,0	0,0	0,0	18,4
	Más de 50 años	11,0	7,0	18,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,9	1,4	0,0	0,0	0,0	19,4
	<b>Total</b>	<b>16,0</b>	<b>21,0</b>	<b>37,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>1,1</b>	<b>2,3</b>	<b>3,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>43,4</b>
Oficial taller	Hasta 35 años	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0
	Desde 35 a 50 años	8,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Más de 50 años	6,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	6,3
	<b>Total</b>	<b>16,0</b>	<b>0,0</b>	<b>16,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>17,3</b>
Limpieza / Lavacoches	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	3,0	2,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
	Más de 50 años	5,0	1,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	6,1
	<b>Total</b>	<b>8,0</b>	<b>3,0</b>	<b>11,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>11,1</b>
Otros	Hasta 35 años	10,0	10,0	20,0	4,0	1,0	5,0	0,0	2,1	2,1	0,6	0,0	0,6	27,7
	Desde 35 a 50 años	5,0	10,0	15,0	2,0	0,0	2,0	0,6	2,0	2,6	0,0	0,1	0,1	19,7
	Más de 50 años	2,0	2,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,6	0,6	6,6
	<b>Total</b>	<b>17,0</b>	<b>22,0</b>	<b>39,0</b>	<b>6,0</b>	<b>1,0</b>	<b>7,0</b>	<b>0,6</b>	<b>6,0</b>	<b>6,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>	<b>1,4</b>	<b>54,0</b>
<b>Total</b>	Hasta 35 años	121,0	48,0	169,0	30,0	9,0	39,0	5,8	5,6	11,5	1,1	0,4	1,5	221,0
	Desde 35 a 50 años	856,0	164,0	1.020,0	72,0	14,0	86,0	33,8	31,4	65,1	0,1	0,1	0,3	1.171,4
	Más de 50 años	847,0	63,0	910,0	50,0	4,0	54,0	25,8	14,0	39,7	8,3	1,4	9,7	1.013,4
	<b>Total</b>	<b>1.824,0</b>	<b>275,0</b>	<b>2.099,0</b>	<b>152,0</b>	<b>27,0</b>	<b>179,0</b>	<b>65,4</b>	<b>51,0</b>	<b>116,3</b>	<b>9,6</b>	<b>1,9</b>	<b>11,5</b>	<b>2.405,8</b>

\*Todos los datos son en ESPAÑA

A continuación, se detalla el promedio de empleados del ejercicio 2021 por sexo, categoría, edad y modalidad de contrato:

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO		Contrato indefinido			Contrato temporal			Contrato indefinido parcial			Contrato temporal parcial			TOTAL
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Directores y Gerentes	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	5,1	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,1
	Más de 50 años	10,9	1,0	11,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	12,2
	Total	16,1	1,0	17,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	17,3	
Jefe de servicio	Hasta 35 años	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	
	Desde 35 a 50 años	6,0	0,5	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5	
	Más de 50 años	11,3	1,0	12,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	12,4	
	Total	18,3	1,5	19,8	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	19,9	
Licenciados y Diplomados	Hasta 35 años	0,1	5,0	5,0	2,8	1,6	4,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4	
	Desde 35 a 50 años	4,9	12,0	17,0	0,1	2,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	
	Más de 50 años	2,2	2,6	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8	
	Total	7,3	19,6	26,8	2,9	3,6	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	
Oficial 1ª administrativo	Hasta 35 años	1,7	0,0	1,7	0,4	2,6	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	4,9	
	Desde 35 a 50 años	5,1	4,7	9,8	0,0	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,6	
	Más de 50 años	2,1	1,9	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	4,1	
	Total	8,8	6,7	15,5	0,4	4,4	4,8	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	20,6	
Oficial 2ª administrativo	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Desde 35 a 50 años	3,0	1,8	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	4,9	
	Más de 50 años	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	1,3	
	Total	3,0	2,8	5,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	6,1	
Auxiliar administrativo	Hasta 35 años	1,0	4,8	5,8	2,3	4,2	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,3	
	Desde 35 a 50 años	5,0	10,2	15,2	3,3	2,4	5,7	0,0	0,8	0,9	0,4	0,1	22,3	
	Más de 50 años	1,0	0,8	1,8	0,0	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	
	Total	7,0	15,8	22,7	5,6	7,2	12,8	0,0	0,8	0,9	0,4	0,1	36,9	
Inspector	Hasta 35 años	0,0	0,9	0,9	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	
	Desde 35 a 50 años	2,7	0,5	3,2	2,6	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	6,5	
	Más de 50 años	5,2	0,0	5,2	0,9	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	
	Total	7,9	1,4	9,3	3,8	0,0	3,8	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	13,8	
Conductor	Hasta 35 años	21,5	3,8	25,4	35,7	11,2	46,9	1,2	0,3	1,4	3,6	0,5	77,8	
	Desde 35 a 50 años	303,6	56,6	360,2	167,2	23,4	190,6	5,8	0,9	6,7	9,1	4,5	571,2	
	Más de 50 años	421,8	22,6	444,4	122,1	8,1	130,2	0,7	0,2	1,0	16,9	1,8	594,2	
	Total	746,9	83,1	830,0	325,0	42,7	367,7	7,7	1,4	9,1	29,6	6,8	1.243,2	
Taquilleros	Hasta 35 años	0,3	0,0	0,3	0,2	0,2	0,4	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	1,3	
	Desde 35 a 50 años	1,3	5,0	6,2	1,3	1,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,5	
	Más de 50 años	6,6	3,2	9,8	0,0	0,9	0,9	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	11,1	
	Total	8,1	8,2	16,3	1,5	2,1	3,6	0,8	0,0	0,8	0,3	0,0	20,9	
Oficial taller	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	
	Desde 35 a 50 años	7,7	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	
	Más de 50 años	6,3	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	6,5	
	Total	14,0	0,0	14,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	14,4	
Limpieza / Lavacoches	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Desde 35 a 50 años	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	
	Más de 50 años	3,0	0,9	3,9	1,0	0,0	1,0	0,2	0,1	0,3	0,0	0,0	5,2	
	Total	3,0	1,9	4,9	2,0	0,0	2,0	0,2	0,1	0,3	0,0	0,0	7,2	
Otros	Hasta 35 años	2,9	2,4	5,3	2,0	4,2	6,2	0,6	1,5	2,0	0,3	0,6	14,4	
	Desde 35 a 50 años	4,1	3,6	7,7	1,3	4,6	5,8	0,0	0,7	0,7	0,3	0,6	15,1	
	Más de 50 años	5,7	2,9	8,6	1,8	0,0	1,8	0,0	0,7	0,7	0,1	1,0	12,1	
	Total	12,7	8,9	21,6	5,1	8,7	13,8	0,6	2,9	3,5	0,7	2,2	41,7	
Total	Hasta 35 años	28,4	16,9	45,4	43,8	24,0	67,8	2,4	1,7	4,1	4,0	1,3	122,5	
	Desde 35 a 50 años	348,4	96,0	444,4	176,7	35,2	211,9	5,8	2,5	8,3	10,6	5,3	680,5	
	Más de 50 años	476,0	37,9	513,9	125,8	9,6	135,4	1,2	1,0	2,2	18,1	2,8	672,4	
	Total	852,9	150,7	1.003,6	346,3	68,8	415,1	9,4	5,2	14,6	32,7	9,4	1.475,3	

Y en el siguiente cuadro se muestran los relativos al 2022:

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO		Contrato Indefinido			Contrato temporal			Contrato Indefinido parcial			Contrato temporal parcial			TOTAL
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Directores y Gerentes	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	3,8	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8
	Más de 50 años	10,4	0,2	10,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,7
	Total	14,3	0,2	14,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,5
Jefe de servicio	Hasta 35 años	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Desde 35 a 50 años	12,1	4,8	16,9	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,0
	Más de 50 años	22,4	2,2	24,6	1,1	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,7
	Total	34,9	7,0	41,9	1,2	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	43,1
Licenciados y Diplomados	Hasta 35 años	1,9	4,3	6,2	2,1	2,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,4
	Desde 35 a 50 años	5,7	14,5	20,2	0,0	2,6	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,9
	Más de 50 años	4,0	3,2	7,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,2
	Total	11,6	22,1	33,7	2,1	4,6	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,5
Oficial 1ª administrativo	Hasta 35 años	1,0	1,4	2,4	0,3	3,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7
	Desde 35 a 50 años	8,6	4,5	13,1	0,3	1,4	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,7
	Más de 50 años	1,1	4,0	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,1
	Total	10,7	9,8	20,5	0,5	4,5	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,5
Oficial 2ª administrativo	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	0,0	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
	Más de 50 años	2,7	2,1	4,7	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
	Total	2,7	3,8	6,5	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7
Auxiliar administrativo	Hasta 35 años	0,5	5,2	5,7	2,4	2,5	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
	Desde 35 a 50 años	2,3	11,9	14,3	2,1	1,8	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,1
	Más de 50 años	1,0	1,8	2,8	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8
	Total	3,8	19,0	22,8	5,4	5,2	10,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,4
Inspector	Hasta 35 años	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	Desde 35 a 50 años	11,0	1,5	12,6	3,6	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,2
	Más de 50 años	11,5	0,5	12,0	1,5	0,5	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,0
	Total	22,6	3,1	25,6	5,1	0,5	5,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,2
Conductor	Hasta 35 años	36,6	4,6	41,2	57,0	11,7	68,7	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	105,0
	Desde 35 a 50 años	502,6	77,2	579,8	192,4	35,6	227,9	0,2	0,0	0,2	1,4	0,1	1,5	809,5
	Más de 50 años	631,4	35,6	666,9	187,0	14,5	201,5	0,0	0,0	0,0	1,7	0,2	1,9	870,4
	Total	1.170,5	117,4	1.287,9	431,4	61,7	493,1	0,2	0,0	0,2	3,3	0,2	3,6	1.784,8
Taquilleros	Hasta 35 años	1,5	0,4	1,9	0,0	1,9	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8
	Desde 35 a 50 años	4,8	13,2	17,9	0,3	1,7	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,8
	Más de 50 años	10,7	6,9	17,6	0,3	2,9	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,7
	Total	16,9	20,4	37,3	0,5	6,4	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	44,3
Oficial taller	Hasta 35 años	0,3	0,0	0,3	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
	Desde 35 a 50 años	6,5	0,0	6,5	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5
	Más de 50 años	7,2	0,0	7,2	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,4
	Total	13,9	0,0	13,9	2,2	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,2
Limpieza / Lavacoches	Hasta 35 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Desde 35 a 50 años	0,9	1,5	2,4	1,1	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4
	Más de 50 años	4,8	1,2	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0
	Total	5,7	2,7	8,4	1,1	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4
Otros	Hasta 35 años	6,9	8,9	15,8	3,2	6,0	9,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	25,1
	Desde 35 a 50 años	4,2	5,3	9,5	1,2	7,8	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,5
	Más de 50 años	3,3	4,4	7,7	0,7	0,5	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,9
	Total	14,4	18,6	33,0	5,1	14,3	19,4	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	52,5
Total	Hasta 35 años	49,1	25,8	74,9	60,9	27,1	88,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	0,2	163,2
	Desde 35 a 50 años	562,5	136,2	698,7	201,9	50,8	252,7	0,2	0,0	0,2	1,4	0,1	1,5	953,1
	Más de 50 años	710,4	62,1	772,4	191,8	19,6	211,4	0,0	0,0	0,0	1,7	0,2	1,9	985,8
	Total	1.322,0	224,1	1.546,0	454,6	97,5	552,1	0,4	0,0	0,4	3,3	0,2	3,6	2.102,0

El número total medio de empleados con discapacidad durante el ejercicio 2022 es de 53,5 (30,6 durante el 2021).

Durante el ejercicio 2021 se han producido los despidos que se enumeran a continuación:

Nº DESPIDOS	Hasta 35 años			Desde 35 a 50 años			Más de 50 años			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Licenciados y Diplomados	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Oficial 1ª administrativo	0	1	1	0	2	2	0	0	0	3
Inspector	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Conductor	2	1	3	5	2	7	14	1	15	25
Oficial taller	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Otros	2	0	2	0	0	0	1	0	1	3
Total	5	2	7	5	4	9	16	2	18	34

Y durante el ejercicio 2022 los que se detallan en el siguiente cuadro:

Nº DESPIDOS	Hasta 35 años			Desde 35 a 50 años			Más de 50 años			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Directores y Gerentes	0	0	0	0	0	0	4	1	5	5
Jefe de servicio	0	0	0	0	1	1	4	0	4	5
Licenciados y Diplomados	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Oficial 1ª administrativo	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
Oficial 2ª administrativo	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Auxiliar administrativo	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Inspector	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conductor	2	0	2	10	2	12	9	1	10	24
Taquilleros	0	0	0	1	7	8	0	5	5	13
Oficial taller	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Limpieza / Lavacoches	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Otros	0	0	0	0	2	2	1	1	2	4
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>58</b>

Finalmente, hemos de citar que se está trabajando en la elaboración e implantación de una serie de políticas de desconexión laboral que aplicarán en el grupo.

## Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo tiene un componente individual y un componente de equipo. El Grupo promueve el desarrollo de la libertad de gestión individual del tiempo de cada individuo en la medida de lo posible y en función de las tareas a desarrollar por cada persona. Todo ello se gestiona siempre dentro de un marco de cooperación y coordinación con el resto de la organización y del fomento del trabajo en equipo.

El Grupo promueve un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, favoreciendo entre las personas de sus equipos la conciliación del desempeño de la actividad profesional con las necesidades de su vida personal y familiar. En esta línea, durante los ejercicios anteriores el Grupo ha acordado y comenzado a desarrollar diversos planes para facilitar entre sus empleados la conciliación del trabajo y la vida personal. De esta forma, en el ejercicio 2022 y siguientes entrarán en funcionamiento múltiples medidas de conciliación.

Finalmente, en la siguiente tabla se muestran los datos de absentismo de los ejercicios 2020 y 2021 por sexo y causa:

Para el ejercicio 2021:

Número de horas de baja	Hombre	Mujer	TOTAL
Enfermedad común	110.486	18.592	129.078
Accidentes de trabajo	8.966	1.975	10.942
<b>TOTAL</b>	<b>119.452</b>	<b>20.567</b>	<b>140.019</b>

Horas de baja entre horas totales	Hombre	Mujer	TOTAL
Enfermedad común	4,9%	4,4%	4,9%
Accidentes de trabajo	0,4%	0,5%	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>5,3%</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,3%</b>

Para el ejercicio 2022:

Número de horas de baja	Hombre	Mujer	TOTAL
Enfermedad común	228.841	54.758	283.599
Accidentes de trabajo	12.748	1.883	14.630
<b>TOTAL</b>	<b>241.589</b>	<b>56.640</b>	<b>298.230</b>

Horas de baja entre horas totales	Hombre	Mujer	TOTAL
Enfermedad común	7,1%	9,5%	7,5%
Accidentes de trabajo	0,4%	0,3%	0,4%
<b>TOTAL</b>	<b>8,1%</b>	<b>9,9%</b>	<b>8,4%</b>

En ambos ejercicios tiene efecto la enfermedad del COVID-19, que ha sido tratada como accidente de trabajo.

## Salud y seguridad

Todas las personas del Grupo están obligados a respetar las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral. A tal fin, tiene la obligación de emplear los recursos que el Grupo pone a su disposición en materia de salud y prevención de riesgos laborales, y en su caso, asegurarse que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

Para poder llevar a cabo este objetivo se facilita la formación de los empleados con cursos en Prevención de Riesgos Laborales y se realizan los pertinentes reconocimientos médicos periódicamente.

## Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Durante el ejercicio 2021 han tenido lugar un total de 57 accidentes de trabajo, correspondiendo 44 a hombres y 13 a mujeres. La tasa de frecuencia y de gravedad por sexo se refleja en la siguiente tabla:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes con baja / Horas trabajadas * 1.000.000	19,7	30,8	21,5
Número de días naturales de baja por accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas * 1.000	0,8	1,0	0,8

Durante el ejercicio 2022 tuvieron lugar un total de 64 accidentes de trabajo, correspondiendo a 53 hombres y a 11 mujeres. Y siendo las tasas de frecuencia y de gravedad por sexo las que se muestran en la siguiente tabla:

	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº de accidentes con baja / Horas trabajadas * 1.000.000	16,5	19,0	16,9
Número de días naturales de baja por accidentes de trabajo / Nº horas trabajadas * 1.000	0,8	0,7	0,8

No han tenido lugar enfermedades profesionales durante en los ejercicios 2021 y 2022.

En ambos ejercicios tiene efecto la enfermedad del COVID-19, que ha sido tratada como accidente de trabajo.

## Relaciones sociales

La comunicación social entre empresas y trabajadores se realiza a través de los delegados sindicales y del comité de empresa, a través de estos se ejerce igualmente el derecho de información y consulta de los trabajadores.

## Convenios Colectivos

El 100% de la plantilla del grupo está cubierto por Convenio Colectivo. Siendo los principales convenios aplicados los del sector del transporte por el tipo de actividad que desarrolla el Grupo.

Cabe destacar, que para el 2022 se aplicaron los mismos convenios que en el 2021 añadiendo el Convenio Colectivo Provincial de Cádiz.

## Formación

A continuación, se muestran las horas de formación facilitadas por el grupo durante los ejercicios 2021 y 2022 en función de las diversas categorías profesionales.

Para el ejercicio 2021:

EMPLEADOS	Horas de formación
Directores y Gerentes	172
Jefe de servicio	104
Licenciados y Diplomados	142
Oficial 1ª administrativo	56
Oficial 2ª administrativo	10
Auxiliar administrativo	98
Inspector	48
Conductor	12.484
Taquilleros	50
Oficial taller	24
Limpieza / Lavacoches	2
Otros	138
<b>TOTAL</b>	<b>13.328</b>

Para el ejercicio 2022:

EMPLEADOS	Horas de formación
Directores y Gerentes	2
Jefe de servicio	147
Licenciados y Diplomados	108
Oficial 1ª administrativo	81
Oficial 2ª administrativo	0
Auxiliar administrativo	34
Inspector	100
Conductor	13.267
Taquilleros	39
Oficial taller	10
Limpieza / Lavacoches	2
Otros	798
<b>TOTAL</b>	<b>14.587</b>

Los datos del ejercicio 2021 se han reformulado en base al mismo calculo metodológico utilizado para las horas de formación en 2022.

El Grupo ha desarrollado e implementado en los últimos ejercicios un plan de formación estándar en todas las empresas y generalizado por categorías laborales. Está previsto que este plan de formación continúe mejorando y aumentando en ejercicios sucesivos.

## Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El grupo no ha contado en los años 2021 y 2022 con medidas específicas para la accesibilidad universal de personas con discapacidad. No obstante, se prevé su implantación para ejercicios próximos.

## Igualdad

Constituye un principio básico del Grupo ofrecer las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, fomentando una cultura corporativa basada en el mérito. Todos los sujetos del Grupo deben velar para que no se produzcan en la entidad situaciones de discriminación por razón de sexo, ideología, religión, orientación sexual, raza, origen, estado civil, condición social o cualquier otra circunstancia. De tal forma, que todo ello implicará evitar, tanto la discriminación directa como la indirecta, debiendo respetarse estrictamente que la selección esté basada en el mérito y potencial de los candidatos, que la promoción esté basada en la capacidad y la experiencia, que no exista discriminación en la selección de empleados con discapacidades psicofísicas y que se respete el principio de igualdad en cuanto a las cláusulas y condiciones de los contratos laborales.

En virtud de esto, el Grupo se compromete a proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, procurando que la objetividad presida los procesos de selección, contratación y promoción profesional. Para lograr este objetivo, se están elaborando una serie de planes de igualdad con políticas rigurosas e imparciales contra la discriminación y que fomenten la integración laboral.

Para favorecer la integración profesional de discapacitados y de personas en ámbitos de exclusión social, las sociedades tienen firmados diversos Convenios de Colaboración con varias Fundaciones (FEUGA, Fundación La Caixa y Fundación Nortempo entre otras).

## INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo cumple con la normativa establecida por la Organización Internacional del Trabajo en materia de respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos.

Se ha establecido dentro de la organización del Grupo un canal ético que pone a disposición de los empleados, clientes, proveedores, y cualquier persona que mantenga relación profesional con las empresas un canal de comunicación por correo electrónico que permite comunicar a la Comisión del Código de Conducta, de manera confidencial, dudas, sugerencias, posibles conductas irregulares o cualquier incumplimiento del Código de Conducta interno en general y de los Derechos Humanos en particular.

El código de conducta del grupo señala específicamente que *"MONBUS no contribuirá en el seno de su actividad a la vulneración de los derechos humanos fundamentales ni las libertades públicas, debiendo tomar conciencia de la relevancia del respeto a los mismos y la evitación de aquellas conductas que puedan conculcar aquellos derechos. MONBUS actuará en todo caso con transparencia y responsabilidad, comunicando a los órganos superiores aquellos casos que denotaran abuso o complicidad en la vulneración de los citados derechos"*.

No se han recibido denuncias por vulneración de derechos humanos.

## INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo rehúye cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión, de carácter público o privado, evitando el uso de prácticas no éticas o susceptibles de influir en la voluntad de personas ajenas a la organización con el fin de obtener algún beneficio, ventaja o contraprestación. Así como presta especial atención a luchar contra el fraude y el blanqueo de capitales.

En este contexto, presta especial atención a:

- Garantizar la adecuada contabilización de todos los pagos y transacciones en la contabilidad mercantil.
- Establecer una adecuada segregación de funciones en todos los niveles jerárquicos.
- Disponer de controles específicos sobre transacciones económicas de gran importe o naturaleza inusual, así como sobre pagos o cobros extraordinarios no previstos o aquellos realizados con paraísos fiscales.
- Evitar la ambigüedad y falta de transparencia en la comunicación de información tanto interna como externa.

Están prohibidos el ofrecimiento, la concesión, aceptación o solicitud, tanto directa, como indirecta de regalos, invitaciones, dádivas, favores o cualquier otro tipo de compensación, en metálico o especie, vinculadas con la actividad en el Grupo.

En la práctica, todos los sujetos que actúan dentro del Grupo están sujetos al cumplimiento de una serie de pautas establecidas en el Código de Conducta para luchar contra la corrupción y el soborno, así como están obligados a comunicar y denunciar cualquier situación que pueda ser contraria a esta lucha.

Para articular este control, el Grupo cuenta con normas internas de procedimientos elaboradas y controladas por consultores externos que establece las políticas y directrices de actuación en este ámbito. Para la elaboración de estas políticas se ha confeccionado una matriz de riesgos y controles en diversos campos y se ha establecido como pilar básico de control la teoría de la "doble revisión/autorización". Entre los procedimientos establecidos destacan los siguientes:

- Procedimiento de selección y contratación de proveedores
- Procedimiento de gestión de subvenciones
- Procedimiento de gestión de pagos y gastos
- Procedimiento de gestión, custodia y archivo
- Procedimiento disciplinario

Adicionalmente, tanto en el manual de procedimiento interno de compliance como en el Código de Conducta, se establecen medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. Una de las medidas destacadas en este campo es el hecho de que la gestión y control de la recaudación en efectivo de todos los puntos de venta del grupo se realiza con máquinas ingresadoras, cuyo procesado está encomendado a una empresa externa especializada en estos servicios.

En relación a las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro, cabe mencionar que el Grupo durante el ejercicio 2022 ha realizado donaciones por importe de 43.083,32 euros (en 2021 no realizó donaciones).

## INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo tiene un compromiso social, ético y cultural con los lugares en los que desarrolla su actividad, por lo que está llevando a cabo múltiples acciones para el fomento del desarrollo local, del empleo y de la promoción cultural, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Convenio de Colaboración con Fundación Nortempo, Fundación La Caixa (a través del Plan Incorpora) y Fundación Empresa-Universidad Gallega.
- Aportaciones de Patrocinio para actividades culturales y deportivas.

Dado que la actividad que desarrolla el grupo, y que sus principales clientes son Administraciones Públicas (locales, autonómicas y estatales), se mantiene trato fluido con todos estos organismos dentro de lo que es una relación habitual comercial.

### Subcontratación y proveedores

Como ya se ha mencionado, el Grupo cuenta con un procedimiento interno de obligado cumplimiento para la selección y contratación de proveedores. Este procedimiento tiene como objetivos:

- Transparencia: proporcionar visibilidad y trazabilidad en la adquisición de bienes y servicios.
- Adecuación presupuestaria y control del gasto.

- Consecución del equilibrio calidad-precio.
- Cumplimiento normativo con toda la legislación vigente en materia social, fiscal, medioambiental, de consumo, etc.
- Reducción de riesgos asociados en los suministros de proveedores.
- Supervisión y control del cumplimiento del procedimiento de contratación.
- Establecer una comunicación correcta con el proveedor antes, durante y después del proceso de contratación.

En sus relaciones con proveedores, el Grupo tiene en consideración su responsabilidad social y ambiental, tal y como se indica en el procedimiento de selección y contratación de proveedores.

No se cuenta con auditorías ni proceso de supervisión concretos para los proveedores.

## Consumidores

El Grupo está comprometido con la satisfacción del cliente y con el establecimiento de medidas para el cuidado de la salud y seguridad de los consumidores. Por este motivo, los vehículos con los que se lleva a cabo la actividad principal del Grupo, esto es, el transporte de viajeros por carretera, cuentan con las medidas de seguridad y prevención de accidentes establecidas por las diversas normativas vigentes de transporte, consumo, protección de datos y cuales quiera otras que estén relacionadas con la actividad que ejerce el Grupo con sus clientes.

Los clientes pueden ejercer cualquier reclamación, queja, sugerencia contra las empresas del Grupo a través de diferentes medios establecidos al efecto. Todas estas son gestionadas internamente y contestadas en tiempo y forma. Durante el ejercicio 2022 han entrado 836 sugerencias, quejas y/o reclamaciones (599 durante 2021).

El sistema principal que se usa para la recepción y gestión de reclamaciones es el establecido por la Dirección General de Transporte. En cada punto de venta existe un libro oficial de reclamaciones a disposición de los usuarios. Los clientes y usuarios hacen sus reclamaciones por escrito en ese libro oficial. El organismo nos remite la reclamación dándonos un plazo para contestar. En ese plazo, la empresa contesta por escrito a Transportes y ellos son los encargados de dar respuesta a reclamante. Este mismo procedimiento es el que usamos cuando Consumo nos comunica una reclamación.

En ocasiones recibimos reclamaciones o sugerencias vía mail o por el buzón habilitado al efecto en la web [www.monbus.es](http://www.monbus.es). En este caso, si es una sugerencia o petición la empresa puede dar respuesta directamente al cliente por mail, pero si es una reclamación, se les indica que deben hacer la reclamación formalmente ante Consumo o Transportes.

## Información Fiscal

La totalidad del beneficio del Grupo se ha obtenido en España y, en consecuencia, la totalidad de la tributación directa del Grupo ha tenido lugar en España. En el ejercicio 2022 el resultado consolidado antes de impuestos ha sido de 3.331.921,70 euros de pérdida (1.128.167,31 euros de pérdida en 2021).

Durante el ejercicio 2022 el grupo consolidado de Transmonbus, S.L. ha registrado como ingresos en la cuenta de pérdidas y ganancias subvenciones recibidas por importe de 85.931,09 euros. (57.567,10 euros de ingreso en 2021).

El total de pagos por impuesto sobre sociedades realizados por las empresas del grupo durante el ejercicio 2022 y correspondiente a dicho ejercicio asciende a 493.987,72 euros (696.638,11 euros en 2021). Adicionalmente, durante julio de 2022 se solicitó la devolución de 445.915,91 euros del Impuesto sobre sociedades de 2021. Y durante el mes de julio de 2023, correspondiente al Impuesto sobre sociedades de 2022, solicitará la devolución de 451.665,93 euros y efectuará el pago de 178.967,64 euros.

## ANEXO:

Índice de contenidos requeridos por 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.

### Ámbito general

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Modelo de negocio</b>	<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno empresarial</li> <li>- Organización y estructura</li> <li>- Mercados en los que opera</li> <li>- Objetivos y estrategias</li> <li>- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</li> </ul>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	3-6	
<b>Políticas y resultados de estas políticas</b>	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	3-6	
<b>Principales riesgos e impactos identificados</b>	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	1-2	

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page.*

## Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales  Criterio interno GRI 2-23 Compromisos y políticas	8	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		9	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		9	
	Aplicación del principio de precaución		10	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		10	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cuantitativa de medidas para reparar emisiones	11	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: información sobre gestión de residuos	11	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: información sobre acciones contra el desperdicio de alimentos	12	No es relevante por la actividad empresarial del Grupo
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	13	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: información sobre consumo de materias primas	13	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	13	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética	14	

	<b>Uso de energías renovables</b>	Marco interno: descripción del empleo de energías renovables	15	
Cambio climático	<b>Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas</b>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	15-16	
	<b>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático</b>	Marco interno: descripción de las medidas adoptadas para la adaptación al cambio climático	16	
	<b>Metas de reducción establecidas voluntariamente</b>	Marco interno: descripción de metas de reducción	16-17	
Protección de la biodiversidad	<b>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</b>	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	18	
	<b>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</b>	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	18	La organización no dispone de centros en áreas protegidas.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	<b>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional</b>	GRI 2-7 Empleados	19-25	
	<b>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	19-25	
	<b>Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional</b>	GRI 2-7 Empleados	19-25	
	<b>Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional</b>	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	19-25	
	<b>Brecha salarial</b>	Marco interno: La brecha salarial se calcula mediante la	19-25	

		diferencia porcentual entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres		
	<b>Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional</b>	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	19-25	
	<b>Remuneración media de los consejeros por sexo</b>	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	19-25	El cargo de consejero no es retribuido.
	<b>Remuneración media de los directivos por sexo</b>	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	19-25	Esta información se indica en la columna "Directores y Gerentes" de la tabla de remuneraciones medias
	<b>Implantación de políticas de desconexión laboral</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		Actualmente, el Grupo no cuenta con políticas de desconexión laboral
	<b>Empleados con discapacidad</b>	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	19-25	
<b>Organización del trabajo</b>	<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	25	
	<b>Número de horas de absentismo</b>	Marco interno: tasa de absentismo	25-26	
	<b>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</b>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	25	

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	26	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	26	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	26	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30: Convenios de negociación colectiva	27	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de los convenios colectivos	27	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	27	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	27	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	27	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28	El Grupo no cuenta con medias de accesibilidad universal de personas con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	27-28	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	28	

*Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.*

	<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28	
	<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	28	

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Aplicación</b> de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	28	
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa sobre el número de denuncias	28	En el ejercicio 2022 no se han identificado denuncias por vulneración de derechos humanos
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	28	

a

de

el

el

el

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	29	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	29	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	29	

*Handwritten signature*

## Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29-30
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29-30
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	30
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	30

*Handwritten signature*

		GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		29-30	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	29-30	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	29-30	En el ejercicio 2022 no se realizó este tipo de acciones de supervisión ni auditorías
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	30	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	30	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	30	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	30	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	30	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	30	

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

 **MONBUS**

+34 982 29 29 00 | [monbus.es](http://monbus.es) | [info@monbus.es](mailto:info@monbus.es)