

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023







INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

EQUIPO DE TRABAJO

ÁNGELES RUIZ
GEMA SÁNCHEZ

CENTRO DE NEGOCIOS ANDAMUR

POL. IND. SAPRELORCA
30817 LORCA (MURCIA) ES

+34 968 102 000
INFO@ANDAMUR.COM

00

CARTA CEO

P.06

01

CONOCE ANDAMUR

P.08

02

NUESTRA APUESTA POR LA SOSTENIBILIDAD

P.28

AA

ANEXOS

P. 122



ANDAMUR

A modern office interior with large windows, a potted plant, and a desk with a computer monitor. The word 'ANDAMUR' is written in large, bold, black letters across the top of the image. The office is bright and airy, with a clean, professional aesthetic. A large green plant is visible in the foreground, and a person is partially visible in the background working at a desk.



TRABAJAMOS
PARA SEGUIR
SIENDO LA
EMPRESA
LÍDER EN LA
PRESTACIÓN
DE SERVICIOS
INTEGRALES AL
TRANSPORTISTA
EN SUS RUTAS
POR EUROPA

Estimados amigos y amigas,

Es un placer para mí compartir con vosotros nuestro cuarto Informe de Sostenibilidad, un hito que refleja nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y el progreso. En primer lugar, quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a que Andamur siga creciendo a lo largo de nuestras más de tres décadas de historia como compañía.

Acuerdo estratégico con DKV Mobility

En 2023 tuvo lugar un hecho muy significativo para nosotros al firmar con DKV Mobility un acuerdo estratégico a largo plazo. A través de este acuerdo DKV Mobility adquirió una participación mayoritaria del negocio de tarjetas de combustible de Andamur, Road Solution Pro, S.L. con el objetivo de reforzar la estrategia de ambas compañías.

Esta alianza potencia aún más la presencia de DKV Mobility en el mercado y su base de clientes en España. Además, impulsa la estrategia de crecimiento de Road Solution PRO, S.L., así como el desarrollo de nuestras Áreas de Servicio.

Mujer y Sector Transporte

Desde 2019, hemos dirigido grandes esfuerzos en promover la equidad de género y destacar el papel crucial de las mujeres en el sector del transporte por carretera. En consonancia con este compromiso, cada mes de marzo, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, llevamos a cabo la iniciativa “Fuertes, capaces, camioneras: Mujeres”, destinada a visibilizar su labor. A inicios de 2023 dimos un salto significativo al organizar el “I Foro Internacional Mujer y Sector Transporte”, donde

empresarias y directivas del transporte se reunieron para promover la igualdad en nuestro sector. Damos un paso al frente y nos comprometemos a liderar este movimiento en nuestra industria.

El cuidado por el chófer, un eje estratégico que marca nuestros proyectos de futuro

En Andamur llevamos más de 35 años cuidando de cada chófer que emprende su ruta con nosotros. Sabemos que hay una serie de aspectos esenciales para ayudarles a mantener su salud y bienestar como chóferes, ayudándoles a afrontar los desafíos de su profesión y mejorar así su calidad de vida.

Facilitar su acceso al deporte, a una dieta saludable, fomentando su ergonomía al volante y promoviendo su descanso o disfrute durante las paradas de sus largas rutas, se ha convertido en una línea de trabajo esencial para Andamur. Prueba de ello, es nuestra red de instalaciones deportivas, en la que ya contábamos con un gimnasio en Andamur La Junquera y a la que hemos sumado un nuevo gimnasio y servicio de préstamo de bicicletas en Andamur San Román. Todas son de uso gratuito para nuestros clientes.

Neutralidad en CO2

Me enorgullece anunciar que mantenemos este hito ya alcanzado el pasado año, calculando, reduciendo y compensando nuestra Huella de Carbono.

Durante el último período, hemos compensado la totalidad de las emisiones de CO2 emitidas por Andamur en 2022, alcanzando un total de 926 tCO2 eq.

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y con los estándares GRI

En Andamur, cada una de nuestras acciones de Responsabilidad Social Corporativa está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Nuestro compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se refleja en cada paso que damos, y nos aseguramos de comunicar transparentemente nuestro modelo de sostenibilidad mediante los estándares GRI (Global Reporting Initiative).

Seguimos trabajando para mantenernos como líderes en la prestación de servicios integrales al transportista, apostando por la innovación, la movilidad sostenible y la expansión internacional.

Gracias por ser parte de nuestro viaje hacia un futuro más sostenible.

Atentamente,

MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ
CONSEJERO DELEGADO
CEO ANDAMUR



01

CONOCE ANDAMUR

- 1.1 ANDAMUR
- 1.2 ANDAMUR EN CIFRAS
- 1.3 SISTEMA INTEGRAL DE CALIDAD
- 1.4 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS
- 1.5 ALIANZAS PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS





1.1 ANDAMUR

OFRECEMOS UNA GAMA COMPLETA DE SERVICIOS, QUE INCLUYEN TARJETAS DE COMBUSTIBLE, DISPOSITIVOS DE PEAJES Y GESTIÓN DE RECUPERACIÓN DE IVA E IMPUESTOS ESPECIALES

Además, ponemos a disposición de nuestros clientes más de 900 estaciones de servicio estratégicamente ubicadas en las principales rutas de transporte de Europa, junto con ocho Áreas de Servicio propias.

Estas están diseñadas para ofrecer una experiencia excepcional en carretera, incluyendo comodidades como restaurantes, duchas, tiendas, gimnasios, lavanderías, hotel y otros muchos servicios.

Todo esto se ofrece dentro de un marco de seguridad integral, diseñado para garantizar a nuestros clientes una experiencia de viaje segura y sin contratiempos.

El sistema de seguridad de Andamur se basa en cuatro pilares fundamentales: airCODE, tarjetas con límite de seguridad, alertas antifraude y parkings de seguridad. Todo ello avalado y con la garantía de la certificación en la norma ISO 27001.

Nuestra sede central se encuentra en Lorca (Murcia), España. Además, disponemos de oficinas en Madrid, Valencia, Sevilla, Ponferrada (León) y Álava. Contamos con equipos comerciales en España, Portugal, Polonia y Marruecos.

Nuestra misión es generar la máxima rentabilidad para las empresas del sector del transporte, manteniendo un alto nivel de exigencia y compromiso con nuestros clientes.

Aspiramos a ofrecer soluciones innovadoras y sostenibles en un entorno digital y multienergético, basadas en los valores de compromiso, superación y complicidad con nuestros grupos de interés.



ESCISIÓN PARCIAL ANDAMUR

Desde el año 2022 la marca Andamur opera bajo dos sociedades:

GP LÍMITE ANDAMUR S.L.

Enfocada en la gestión y expansión de nuestras Áreas de Servicio y manteniendo un compromiso con la multienergía, digitalización e innovación en las mismas.

ROAD SOLUTION PRO S.L.

Responsable de la comercialización de las tarjetas de combustible para profesionales del transporte por carretera, soluciones de peaje y recuperación de impuestos.

ALIANZA ESTRATÉGICA CON DKV MOBILITY

En junio de 2023, anunciamos una nueva alianza estratégica con DKV Mobility, que adquirió una participación mayoritaria en Road Solution PRO S.L.

Esta alianza ha fortalecido nuestra estrategia de crecimiento y nos ha permitido combinar nuestros recursos, conocimientos y experiencia para ofrecer productos y servicios de alta calidad, posicionándonos de manera sólida para adaptarnos a las demandas cambiantes del mercado.



REPORTE DE INFORMACIÓN

Nuestro informe de Sostenibilidad reporta sobre la marca Andamur, diferenciando información entre ambas compañías en algunos puntos que se especificarán en el epígrafe pertinente.

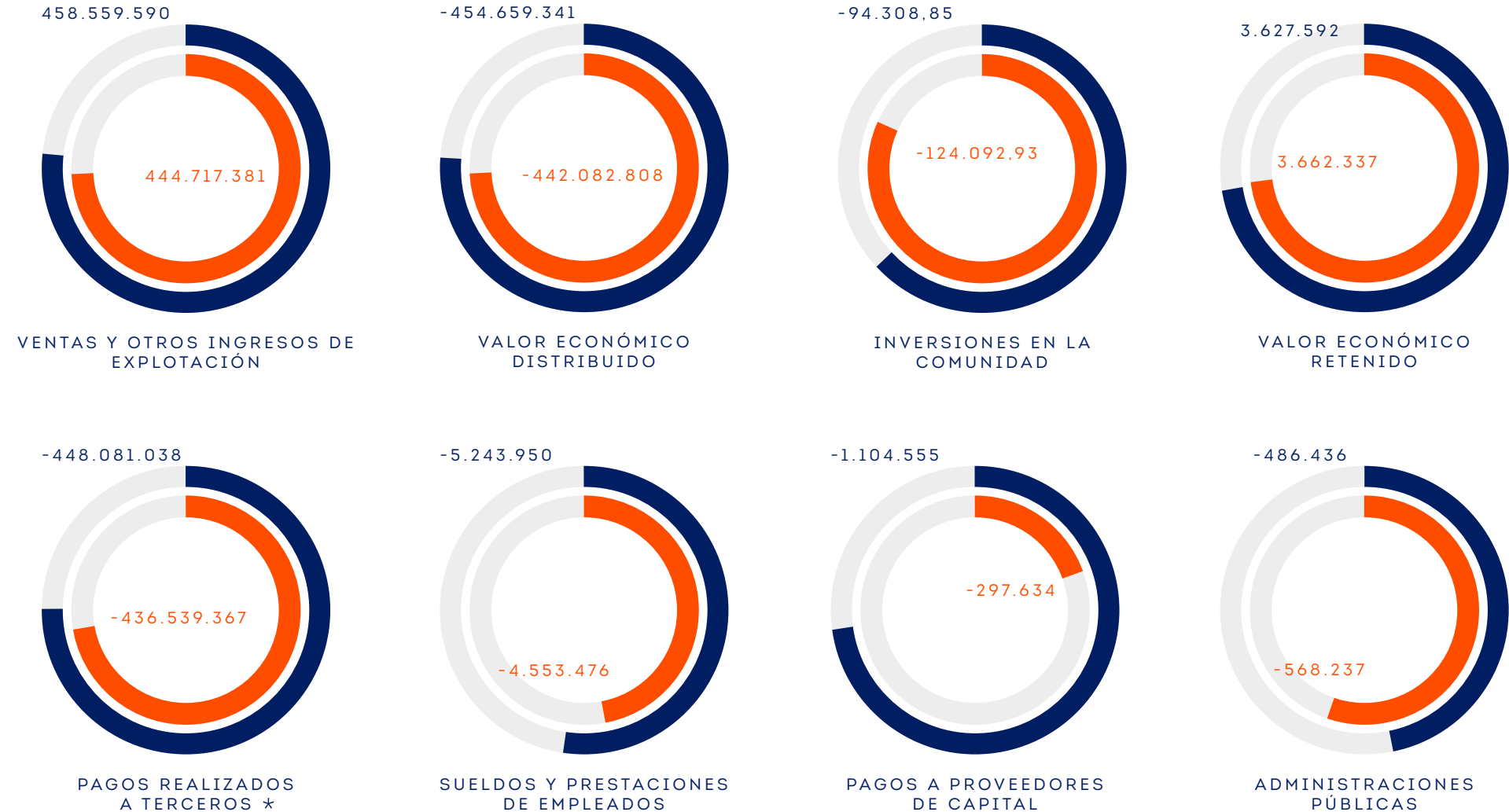




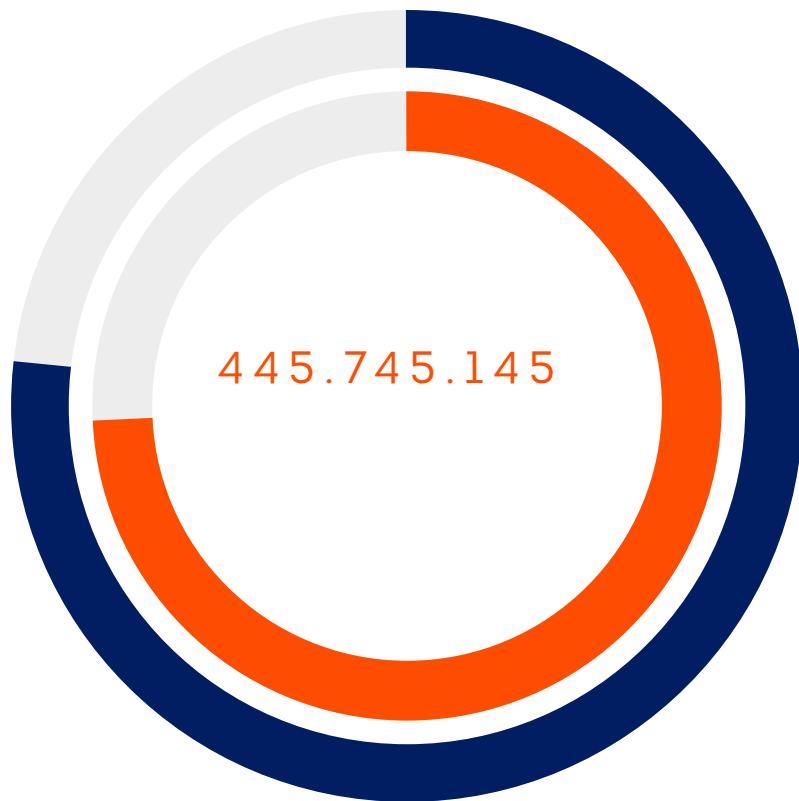
1.2 ANDAMUR EN CIFRAS

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EUROS) - VEGD. GP LÍMITE ANDAMUR, S.L

● 2022 ● 2023



458.637.880



VALOR ECONÓMICO
DIRECTO GENERADO

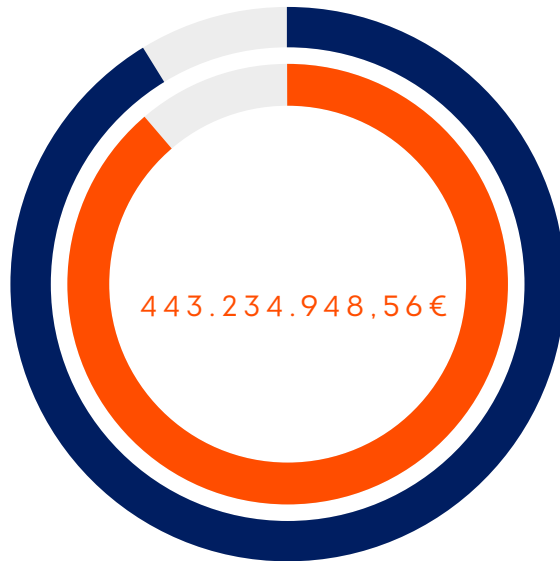


* Pagos realizados a terceros por las materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos. Se incluyen también los alquileres de propiedades, tasas de licencias, pagos de facilitación (ya que tienen un claro objetivo mercantil), royalties, pagos por trabajadores subcontratados, costes de formación de los empleados (cuando se empleen formadores externos), equipos de protección para empleados, etc

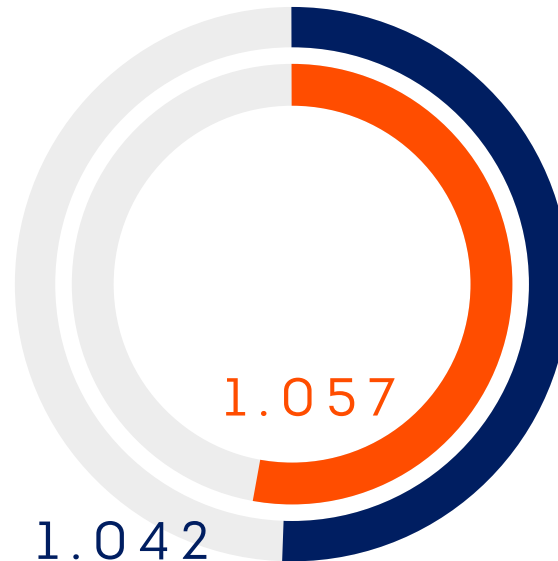
EVOLUCIÓN PROVEEDORES ANDAMUR

● 2022 ● 2023

448.681.790,02€

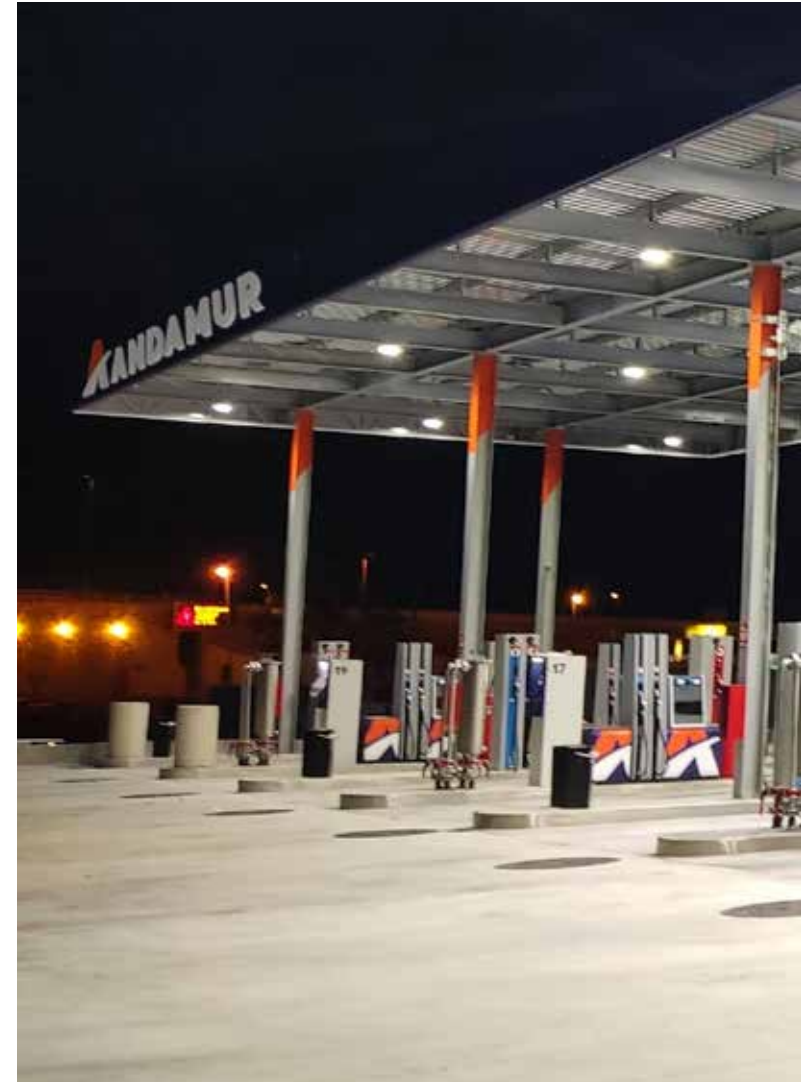


IMPORTE TOTAL DE LA
COMPRA A PROVEEDORES



Nº TOTAL DE
PROVEEDORES

(*) EVOLUCIÓN PROVEEDORES GP LÍMITE ANDAMUR S.L.





1.3 SISTEMA INTEGRAL DE CALIDAD

NUESTRO SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE CALIDAD NOS GUÍA EN EL CAMINO HACIA LA MEJORA CONTINUA.

Dicho sistema se ha integrado de forma intrínseca en nuestra manera de operar, lo que nos ha permitido aumentar de manera sostenida el valor económico y la calidad de los servicios que ofrecemos a nuestra extensa red de clientes.

En Andamur, hemos adoptado con firmeza y rigor un Sistema Integral de Gestión de Calidad que nos guía en nuestro camino hacia la mejora continua.

Nuestro enfoque hacia la calidad se manifiesta en todos los aspectos de nuestra empresa. Con este sistema, establecemos estándares y procesos que aseguran la excelencia en nuestros servicios. Adicionalmente, también promovemos una cultura de mejora continua, donde todos los miembros del equipo Andamur se comprometen a identificar nuevas oportunidades de crecimiento y perfeccionamiento.

Continuamos en la evolución y elevación constante del estándar de excelencia en todos los servicios que ofrecemos.

Por ello trabajamos en las siguientes certificaciones de Andamur:

En 2023 se realizó la auditoría de seguimiento de las normas ISO 9001 de Gestión de Calidad, ISO 14001 Gestión Ambiental e ISO 45001 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realizaron las auditorías de seguimiento de la Norma UNE 175001-6 en las EESS Lorca, El Límite, Guarromán, San Román, Pamplona y La Junquera, y las auditorías de primera certificación en las EESS AND>GO y La Junquera - Llers.

Dichas acciones mantienen activo nuestro Sistema de Gestión Integral Certificado, garantizando que cumplimos con los estándares más actualizados y permanecemos a la vanguardia en calidad, medio ambiente y seguridad y salud.

Además, reafirmamos nuestro compromiso siendo socios de la Asociación Española de la Calidad (AEC), manifestando de esta forma nuestra dedicación a la excelencia en todos los aspectos de nuestra actividad.

1.4 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

A LO LARGO DE NUESTRAS
TRES DÉCADAS DE HISTORIA,
SON MUCHOS LOS PREMIOS
Y RECONOCIMIENTOS
QUE NOS HAN OTORGADO
Y DE LOS QUE NOS
SENTIMOS ESPECIALMENTE
ORGULLOSOS.

En 2023 nos otorgaron el Premio Herentia: Empresa Familiar del Año de Amefmur, Asociación Murciana de la Empresa Familiar, y el Premio Espiga de Oro Autonómica de la Federación Española del Banco de Alimentos.

PREMIO HERENTIA. EMPRESA FAMILIAR DEL AÑO

Este galardón que otorga la Asociación Murciana de Empresa Familiar, Amefmur, se nos concedió por nuestra capacidad de innovación, crecimiento a lo largo de nuestros 36 años de historia, así como nuestro compromiso con la responsabilidad social y sostenibilidad ambiental.

En el mes de noviembre tuvimos el honor de recibir dicho reconocimiento en la XXVI Edición de la Gala Premios Herentia. Un evento que contó con la asistencia de más de 350 personalidades del ámbito político y empresarial de la Región de Murcia.

Nuestro presidente D. Juan Carlos López Sánchez recogió el premio de manos de D. Fernando López Miras, presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y D. Jose María Tortosa, presidente de Amefmur.

Durante su discurso, Juan Carlos López expresó su agradecimiento por el premio recibido a la Asociación Murciana de la Empresa Familiar, Amefmur, así como un reconocimiento especial a sus padres Maria Dolores y Fulgencio, fundadores de Andamur y al resto de su familia. Además, mostró su gratitud a todos los integrantes del equipo Andamur y en especial a su Comité de Dirección, y como no, a todos los clientes que llevan desde 1987 acompañándonos en el camino.







PREMIO ESPIGA DE ORO AUTONÓMICA DE LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DEL BANCO DE ALIMENTOS

La solidaridad, ayudar a aquellos que más lo necesitan, ha sido uno de los objetivos que desde Andamur hemos perseguido desde el momento de nuestra fundación. Hace unos años, poníamos en marcha la colaboración con el Banco de Alimentos del Segura a través de diversas acciones que se vieron reflejadas con la entrega de este distintivo. Fulgencio López, Fundador de Andamur, recogió en Madrid este galardón junto a María Dolores Sánchez también fundadora y Salvador López, consejero de Andamur.

Estos premios que se vienen celebrando desde 2003, tienen como objetivo reconocer a empresas, personas, fundaciones o instituciones que destaquen por su apoyo a los diferentes Bancos de Alimentos que conforman FESBAL.

Y es que, la colaboración entre Andamur y el Banco de Alimentos del Segura viene de lejos. En 2020, gracias al reto solidario que pusimos en marcha “Mucho por Compartir”, donamos 25.000 € al Banco de Alimentos del Segura y otros 25.000 € a la institución hermana del Banco de Alimentos de Almería. También con motivo de la invasión de Ucrania a inicios de 2022 en colaboración con la Asociación de Ucrucianos de la Región de Murcia, participamos en la iniciativa de enviar otros dos camiones a la frontera de Polonia con Ucrania con entre 20.000 y 25.000 kilos de alimentos y bienes de primera necesidad en cada camión y todo bajo la coordinación del Banco de Alimentos del Segura.

La pasada primavera decidimos apadrinar un “Nido Solidario”, un destacado proyecto de patrocinio empresarial del Banco de Alimentos del Segura. Mediante una donación con la que nos comprometimos a respaldar este programa durante un año completo. Además de esta valiosa contribución, desde Andamur realizamos una donación de 5.500 euros destinada a la compra de aceite. El Banco de

Alimentos del Segura nos expresó su preocupación por la falta de aceite y leche, productos fundamentales que no se han incluido en los suministros procedentes de la Unión Europea durante este año y por eso decidimos hacer esta aportación.

Y la cosa no queda ahí, con la reciente inauguración de nuestro gimnasio del Área de Servicio de San Román, pusimos en marcha una campaña especial a través de la cual conseguimos recaudar casi una tonelada de alimentos no perecederos para el Banco de Alimentos de Álava.

Tras recibir dicho reconocimiento Fulgencio López, se mostraba tremendamente agradecido en nombre de Andamur con FESBAL, y especialmente con el Banco de Alimentos del Segura por haber considerado a Andamur como merecedora del galardón. “Esto no es un punto de llegada, sino un motivo más para seguir colaborando y contribuyendo en hacer mejor la vida de los más desfavorecidos”, señalaba nuestro fundador.

1.5 ALIANZAS PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS

LOGRAR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA, IGUALITARIA Y EQUILIBRADA, ASÍ COMO UN PLANETA MÁS SOSTENIBLE, REQUIERE UN ESFUERZO COLECTIVO.

En Andamur, estamos comprometidos con estos ideales y, por ello, forjamos alianzas estratégicas con entidades tanto públicas como privadas. Nuestro trabajo conjunto está orientado a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por las Naciones Unidas, entendiendo que la colaboración y el compromiso compartido son esenciales para generar un impacto positivo y duradero.



ORGANIZACIONES DE LAS QUE FORMAMOS PARTE



EMS - EMPRESAS POR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE



GASNAM - ASOCIACIÓN IBÉRICA DE TRANSPORTE SOSTENIBLE



AHMUR - ASOCIACIÓN SECTORIAL DEL HIDRÓGENO VERDE



FROET - FEDERACIÓN REGIONAL DE ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MURCIA



ATFRIE - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES BAJO TEMPERATURA DIRIGIDA



UPEI - THE VOICE OF EUROPE'S INDEPENDENT FUEL SUPPLIERS



ANTRAM - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRANSPORTADORES PÚBLICOS RODOVIÁRIOS DE MERCADORIAS



CÁTEDRA ECOSISTEMA MURCIA **INNOVA**



AEC - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD

ORGANIZACIONES CON LAS QUE HEMOS COLABORADO



ASTIC



C.B.
LUMBRERAS
LUA



C. D.
IBARARTE



HUÉRCAL
OVERA C.F



ÍBEROS
RUGBY



D'GENES



U.E LA
JUNQUERA



NATURCATÚA



WOMAN
TRUCKER



BOSQUEO2



ADICA



CAMIONEROS
Y CAMIONERAS
CONTRA EL
CÁNCER



FUNDOWN



CÁMARA DE
COMERCIO DE
LORCA



UNIVERSIDAD
DE MURCIA



ASSOCIACIÓ
ALBERT
SIDRACH



SAVE THE
CHILDREN



ANFAS



DOWN LORCA



ASTEA



ADACEA
JAÉN



ASOCIACIÓN
CARMELO
SEGLAR
LINARES



ASTRADE

02

APUESTA POR LA SOSTENIBILIDAD

- 2.1 COMPROMISO CON LOS ODS DE LA ONU
- 2.2 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
- 2.3 #CUIDAMOSLOQUEIMPORTA





2.1 COMPROMISO CON LOS ODS DE LA ONU



EN ANDAMUR
TENEMOS
UN FIRME
COMPROMISO
CON LA
PROMOCIÓN
DE UN
DESARROLLO
SOSTENIBLE
QUE BENEFICIE
A LAS
GENERACIONES
PRESENTES

Reconocemos la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas como un marco integral para abordar los desafíos sociales, económicos y medioambientales que enfrenta nuestro mundo.

Nuestra empresa se ha alineado estratégicamente con los 17 ODS de la ONU que consideramos fundamentales para nuestro negocio y para la sociedad en general. Trabajamos activamente para contribuir al logro de estos objetivos a través de iniciativas concretas, colaboraciones y prácticas comerciales responsables.



Algunas de las áreas en las que estamos focalizando nuestros esfuerzos incluyen:



ERRADICACIÓN DE LA POBREZA Y HAMBRE CERO:

Colaboramos activamente con distintas organizaciones como son los Bancos de Alimentos, o la Fundación Jesús Abandonado.



INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA:

Mejoramos nuestras infraestructuras y desarrollamos nuevas y sostenibles instalaciones, siempre pensando en ofrecer a nuestros clientes las mayores comodidades y las ubicaciones más estratégicas que optimicen sus rutas.



SALUD Y BIENESTAR:

Velamos por el bienestar de nuestros empleados promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable y ponemos en marcha iniciativas que promuevan el bienestar de los chóferes en sus paradas, en nuestras Áreas de Servicio.



ACCIÓN CLIMÁTICA:

Nos comprometemos a reducir nuestra huella de carbono y a promover prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente. Esto incluye la adopción de energías limpias, la eficiencia energética y la gestión responsable de los recursos naturales.



IGUALDAD DE GÉNERO:

Tenemos un compromiso real con la diversidad y la igualdad de género. Trabajamos activamente para promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles, tanto internamente dentro de nuestra organización como en el sector del transporte.

Desarrollamos constantemente nuevas acciones y eventos con este compromiso arraigado en nuestra cultura empresarial.

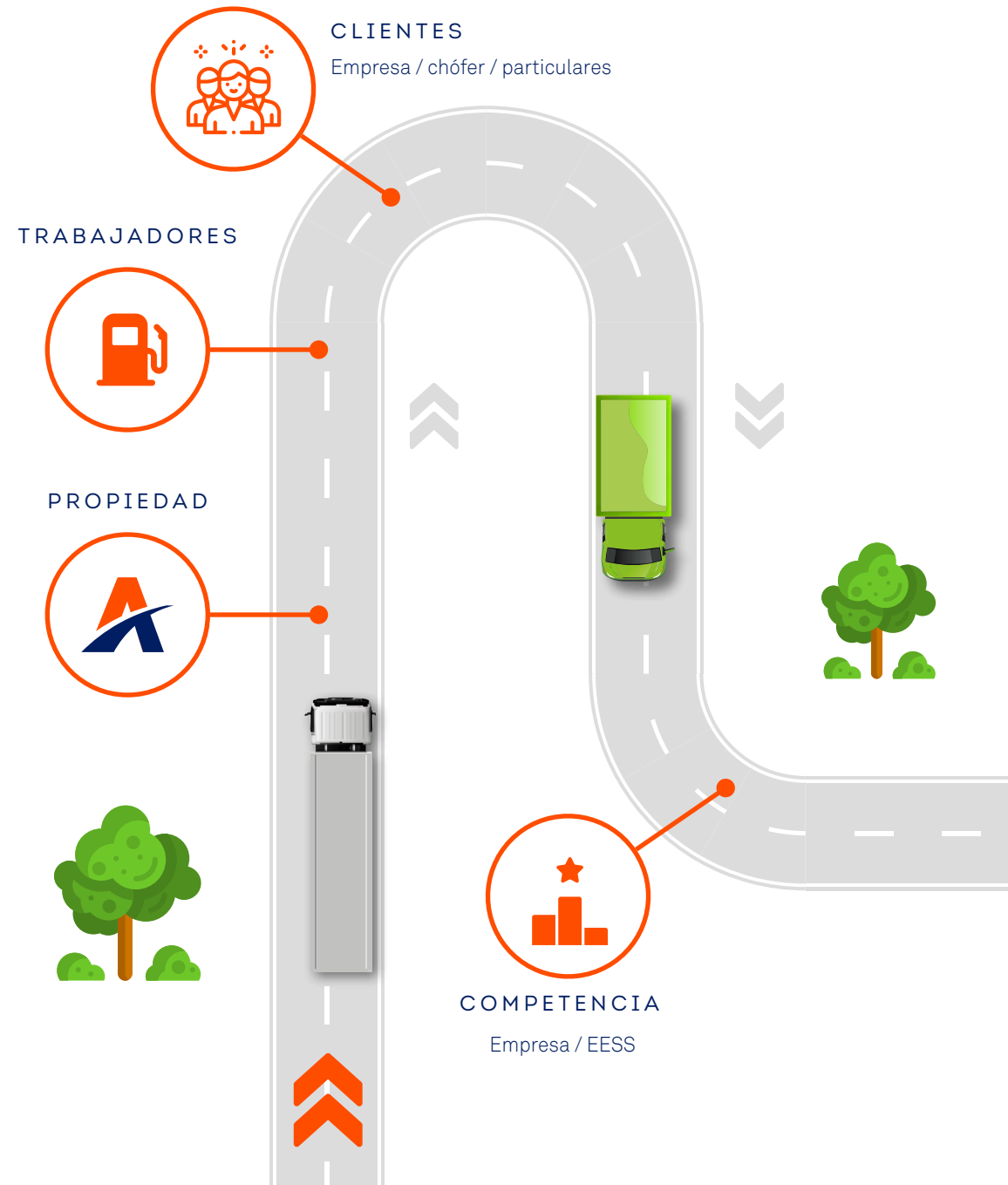
Estos son solo algunos ejemplos de nuestro compromiso con los ODS de la ONU. Trabajamos por integrar los principios de sostenibilidad en todas nuestras operaciones y nos esforzamos en colaborar con nuestros grupos de interés para generar un impacto positivo y duradero en el mundo que nos rodea.

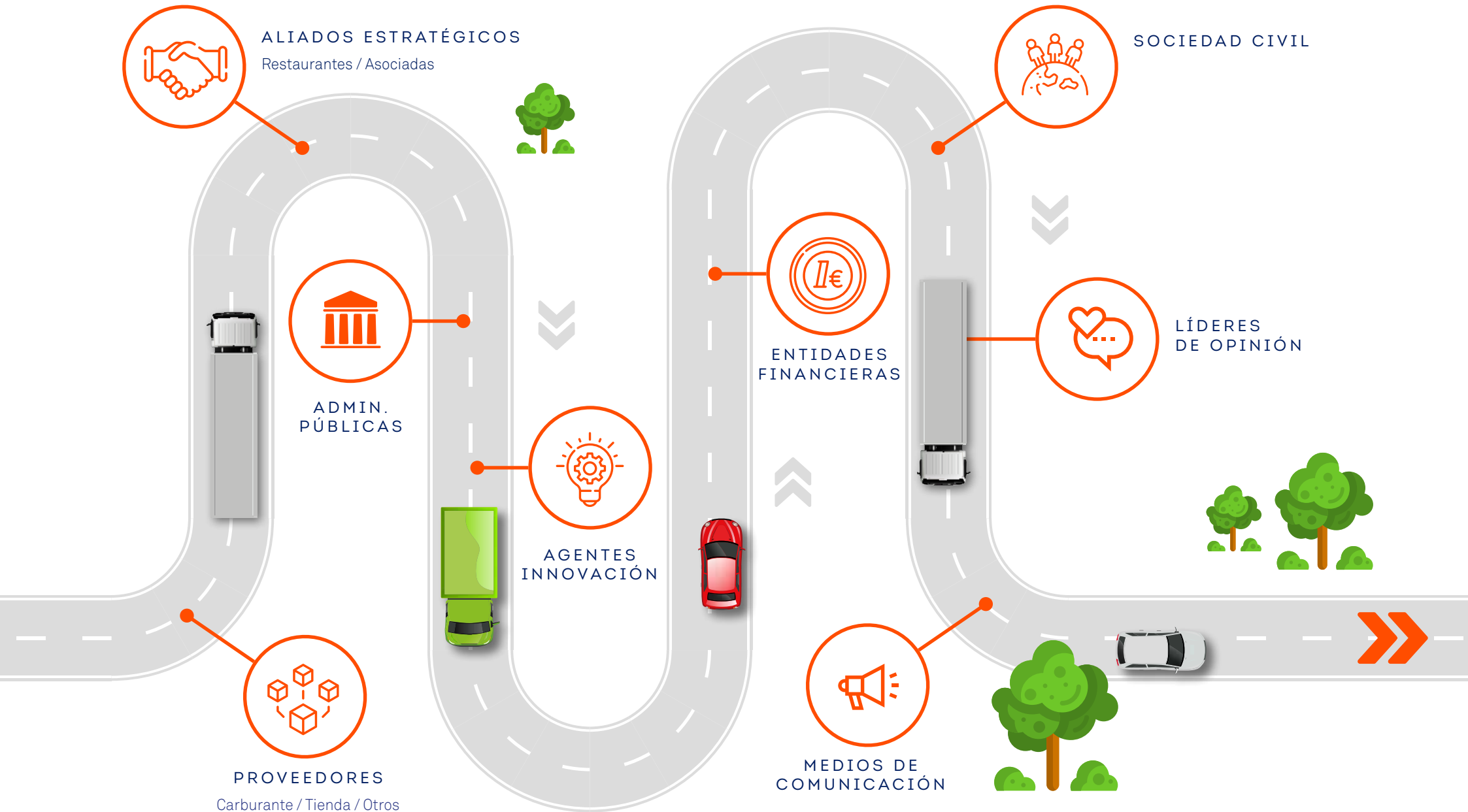
CREEMOS FIRMEMENTE QUE ALINEANDO ESFUERZOS, PODEMOS CONTRIBUIR DE MANERA SIGNIFICATIVA A LA CONSTRUCCIÓN DE UN FUTURO MÁS JUSTO, PRÓSPERO Y SOSTENIBLE PARA TODOS.

2.2 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

DURANTE 2023 Y EN COLABORACIÓN CON LA CÁTEDRA DE RSC DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA, LLEVAMOS A CABO NUESTRO SEGUNDO INFORME DE MATERIALIDAD.

El análisis consiste en identificar cuáles son los temas y desafíos más relevantes para la sostenibilidad futura de la empresa, contrastando las opiniones del equipo directivo con las de sus grupos de interés.



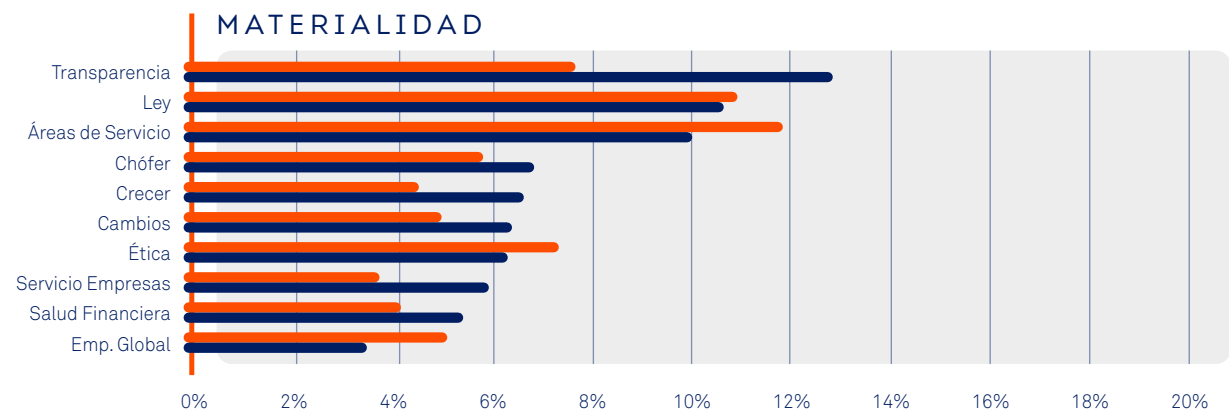
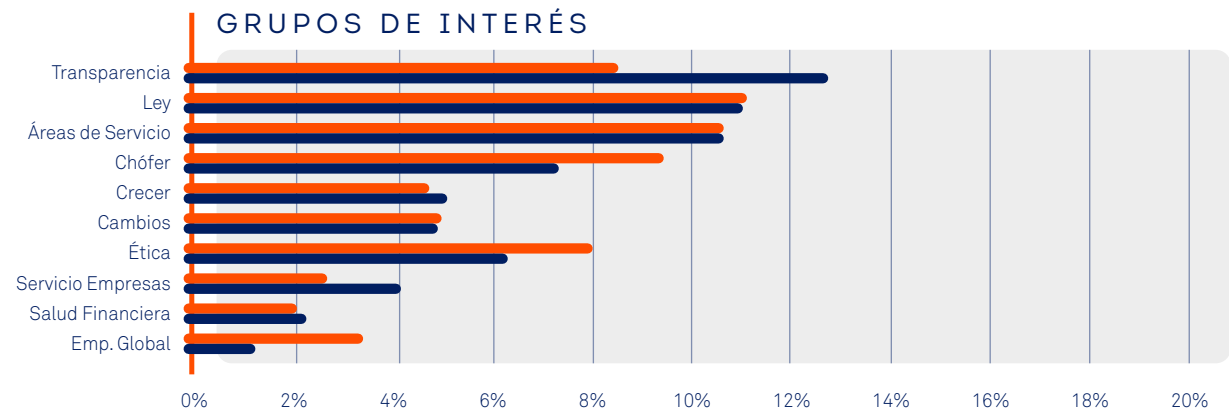
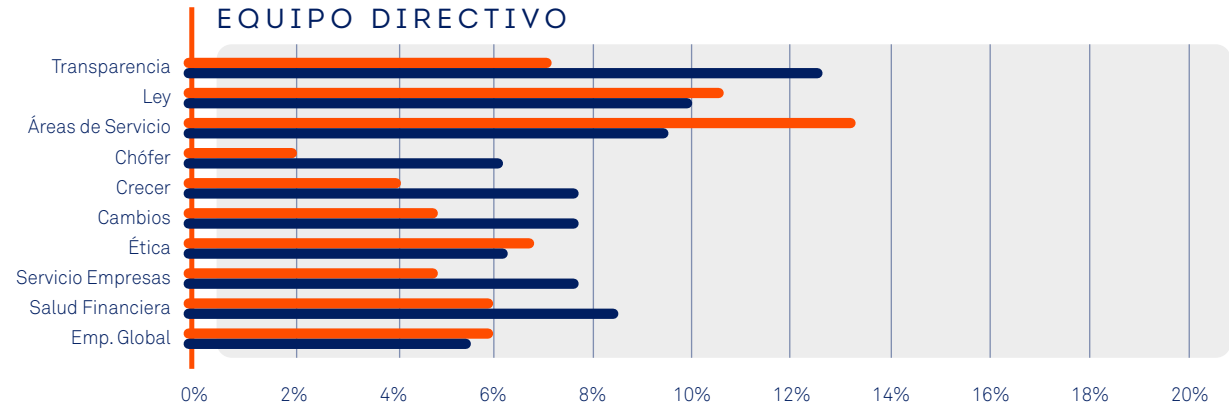


● 2020 ● 2023

Al igual que en el anterior informe de 2020, es notable el alto nivel de satisfacción y compromiso manifestado por todos los grupos de interés de Andamur durante la consulta. En general, la percepción de la compañía es positiva, sólida y coherente. Además, todos los grupos de interés coinciden con el equipo directivo en cuanto a los temas materiales que deben abordarse en el futuro.

Los resultados del estudio nos aseguran que nuestros esfuerzos están adecuadamente enfocados en áreas que tienen un impacto significativo tanto en el negocio como en la sociedad en general. Esto nos permite priorizar nuestras acciones y estrategias de manera más efectiva, asegurando que estén alineadas con las expectativas y necesidades de nuestras partes interesadas, así como con los desafíos más importantes que enfrenta la industria del transporte.

Respecto a los temas materiales identificados, en comparación con el informe anterior, algunos han cambiado, revelando el estudio de 2023 un mayor consenso entre los grupos de interés y la dirección de la empresa.





Se mantienen las mismas áreas de trabajo identificadas en 2020 para el futuro de la empresa:

GOBIERNO CORPORATIVO

Transparencia en la gestión, cumplimiento de la ley, ética e integridad en la gestión empresarial, internacionalización y mantener una comunicación y diálogo efectivos con los grupos de interés.

LIDERAZGO

Ser referentes en Áreas de Servicio, atención a las empresas de transporte y cuidado del chófer/camionero, así como brindar un excelente servicio a las empresas de transporte.

FUTURO

Adaptación a los cambios, crecimiento para mantener la competitividad y garantizar una salud financiera a medio y largo plazo.

2.3

#CUIDAMOS LO QUE IMPORTA





NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD SE DENOMINA CUIDAMOS LO QUE IMPORTA, Y ES UNA GUÍA QUE NOS MARCA EL CAMINO A SEGUIR EN ESTE ÁMBITO Y QUE REFLEJA NUESTRO COMPROMISO E INTERÉS EN LA CREACIÓN DE UN IMPACTO POSITIVO Y ESTABLE, A LO LARGO DEL TIEMPO EN LA SOCIEDAD Y EL MEDIO AMBIENTE.

En base a él trabajamos en nuestro Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa en el que se potencia una activa relación y colaboración con todos nuestros grupos de interés.

Dicho plan está articulado en torno a 5 ejes de actuación:



PERSONAS



CUIDADO POR EL/LA CHÓFER Y LA EMPRESA



COMPROMISO SOCIAL



MEDIO AMBIENTE



GOBIERNO CORPORATIVO

2.3.1

PERSONAS



PERSONAS

EN ANDAMUR
RECONOCEMOS QUE
LAS PERSONAS SON EL
CORAZÓN DE NUESTRO
ÉXITO Y LA FUERZA
IMPULSORA DETRÁS DE
CADA LOGRO.

Por eso fomentamos el bienestar, la diversidad, la equidad y el desarrollo personal y profesional de todas las personas vinculadas a la empresa, con el objetivo de crear un lugar de trabajo donde todos puedan prosperar, crecer y contribuir al éxito compartido de nuestra empresa.

En este ámbito, nos enfocamos especialmente en la consecución de los ODS de Naciones Unidas:







IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenemos un compromiso real con la igualdad de género. Trabajamos activamente para promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles, tanto internamente dentro de nuestra organización, como externamente en el sector del transporte. Desarrollamos constantemente nuevas acciones y eventos con este compromiso arraigado en nuestra cultura empresarial.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ANDAMUR

Es de suma importancia no solo trabajar por la igualdad de oportunidades en el sector, sino también dentro de Andamur. Los datos recopilados en los últimos años muestran una evolución significativa que nos permite mirar con satisfacción el progreso de nuestra empresa.

Nos complace destacar que en Andamur contamos con un 65% de mujeres en nuestra plantilla.

Sin embargo, nuestro trabajo no queda aquí, es fundamental garantizar que todas ellas tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de liderazgo y participar en la toma de decisiones importantes.

COMPOSICIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS

| | PLANTILLA | MUJERES | HOMBRES | PLANTILLA | MUJERES | HOMBRES |
|----------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|
| Dirección | 11 | 2 | 9 | 11 | 2 | 9 |
| Comercial | 23 | 16 | 7 | 28 | 20 | 8 |
| Compras carburante | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Marketing | 3 | 3 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| Retail | 106 | 71 | 35 | 116 | 74 | 42 |
| Desarrollo de negocio | 9 | 8 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| Financiero | 10 | 5 | 5 | 10 | 6 | 5 |
| Recursos Humanos | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Jurídico | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Informática | 8 | 0 | 8 | 8 | 0 | 8 |
| Servicios y At. al cliente | 12 | 10 | 2 | 19 | 18 | 1 |
| Calidad | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Innovación | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| TOTAL | 190 | 120 | 70 | 215 | 139 | 77 |

● 2022 ● 2023

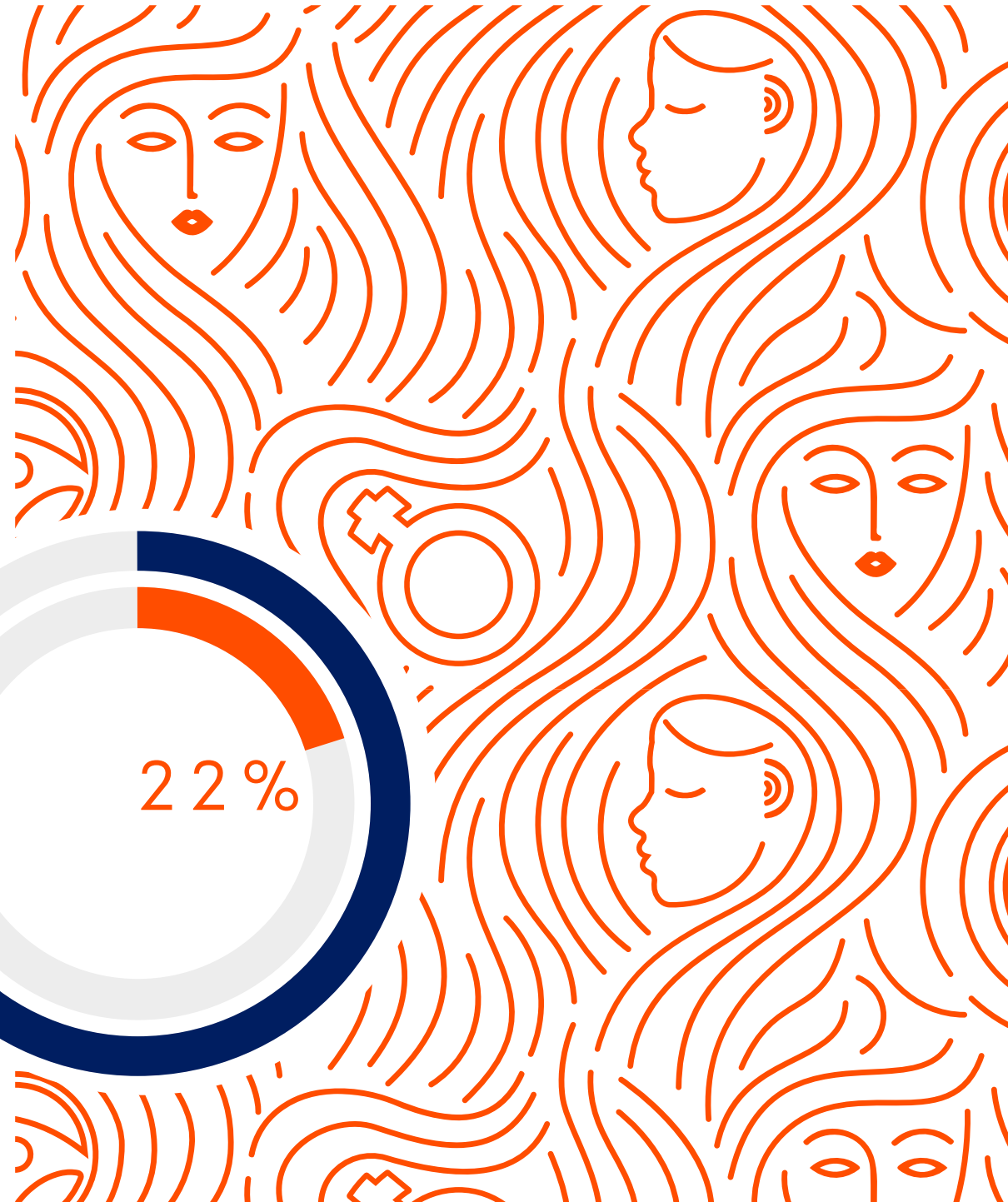
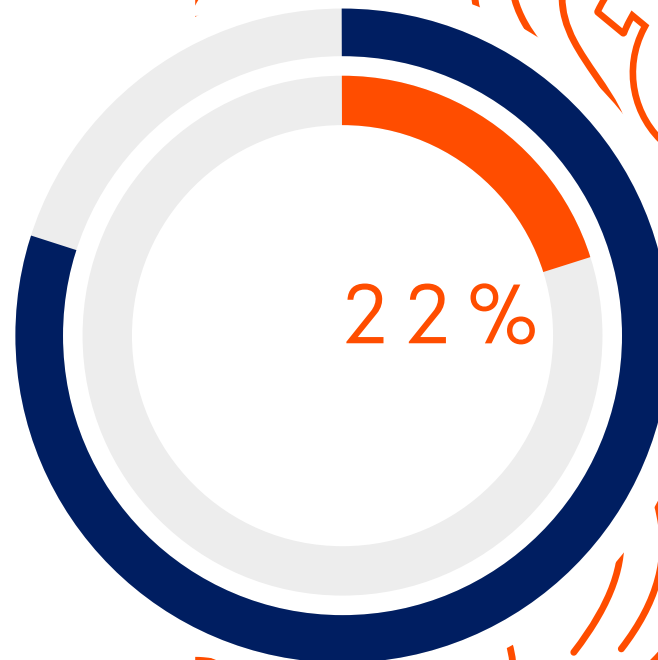
MUJER Y SECTOR TRANSPORTE

Según datos de la Comisión Europea, solo el 22% de los profesionales del transporte en Europa son mujeres, siendo entorno al 3-4% camioneras.

En Andamur trabajamos en visibilizar del papel fundamental de las mujeres en el sector del transporte por carretera. Reconocemos su trabajo y hacemos cada vez más atractivo el sector, a través de diversas iniciativas que llevamos trabajando desde 2019:

● MUJERES ● HOMBRES

78 %
3 - 4 %
CAMIONERAS





I FORO MUJER Y SECTOR TRANSPORTE ANDAMUR

En un importante hito hacia el avance de la mujer en el sector, a principios de 2023 organizamos el I Foro Mujer y Sector Transporte.

Este evento reunió a empresarias y directivas del transporte, quienes compartieron experiencias y discutieron estrategias para fomentar la igualdad en el ámbito laboral. El foro no solo sirvió como plataforma para promover el intercambio de ideas, sino que también estableció un espacio permanente en nuestra agenda de eventos para abordar las cuestiones relacionadas con el rol de la mujer en el sector del transporte.

El evento incluyó una emotiva entrevista a María Dolores Sánchez, fundadora de Andamur, cuyo testimonio resaltó la importancia del sacrificio y la determinación en la búsqueda del éxito profesional.



A continuación, tuvo lugar la primera mesa redonda de la jornada “Actualidad de la mujer en el Sector del Transporte” en la que intervinieron Myriam Otero, Secretaria General Apetamcor; Ana Largo, Directora de Compras de TXT; Eva Melenchón, Vice-secretaria de FROET; y Mercedes Climent, Directora de compras en CCT Safor. En ella se abordaron temas como la falta de representación femenina en roles de liderazgo y las iniciativas necesarias para fomentar la presencia de mujeres en el sector. Se propusieron medidas como la implementación de políticas de conciliación, la adaptación de áreas de servicio para el uso femenino y la promoción de un cambio cultural que desafíe los estereotipos de género en el transporte.

Por otro lado, la segunda mesa redonda, titulada “Mujeres emprendedoras en el sector transporte: Orígenes”, proporcionó un espacio para que mujeres exitosas en el sector compartieran sus historias y experiencias. A través de relatos inspiradores, se destacó la importancia del trabajo arduo, la perseverancia y el apoyo mutuo en el camino hacia el éxito profesional. En ella participaron Mercedes Pérez de Miratrans; Loli Salas, Gerente de Grupo Salas-Águila; Raquel Parrilla, CEO de Transportes Miguel Parrilla; e Isabel Sánchez Consejera Delegada del Grupo Disfrimur.



“FUERTES, CAPACES, CAMIONERAS: MUJERES”

La iniciativa “Fuertes, capaces, camioneras: Mujeres” tiene por objetivo hacer visible la labor de la mujer camionera en el sector a través de vídeos y testimonios en la que ellas mismas nos cuentan sus experiencias. Además, durante la semana de la mujer se llevan a cabo diferentes acciones en nuestra Áreas de Servicio.

En concreto en 2023 preparamos un detalle personalizado para las camioneras que consistió en una bolsa de aseo de color morado y con la imagen de nuestra campaña con diversos productos para su cuidado personal.

A esta acción se sumaron dos grandes marcas como son Alter Ego Italy (delegación España y Portugal), dedicada al cuidado del cabello profesional y Perfect Beauty Professional, enfocada a la belleza integral de la mujer.



PARTICIPACIÓN EN EL “I CONGRESO NACIONAL DE LA MUJER EN EL TRANSPORTE” ORGANIZADO POR DIFUNDALIA

Ángeles Ruiz Sáez, nuestra Directora de Marketing, Atención al Cliente y RSC, estuvo presente en la mesa “Al frente del volante”, amadrinada por Andamur. En ella, Ángeles pudo contar al público todas las acciones que desde Andamur llevamos a cabo para visibilizar y apoyar a la mujer en el sector.

Durante el congreso, se discutió sobre la participación de las mujeres en el sector del transporte, su trayectoria y los desafíos que enfrentan. El evento, dividido en varios bloques, destacó la importancia de visibilizar a las mujeres en un sector donde escasean profesionales. María José Rallo, Secretaria General de Transporte y Movilidad del Ministerio de Transportes, cerró el evento proponiendo mejoras para el sector y las mujeres en particular.





DIVERSIDAD Y ENTORNO LABORAL INCLUSIVO

En Andamur, nos regimos por los principios de no discriminación y respeto a la diversidad en todas nuestras relaciones laborales. Valoramos el acceso equitativo al empleo, la formación, la promoción profesional, la conciliación laboral y la igualdad de condiciones como elementos esenciales para lograr la plena igualdad en nuestro entorno laboral.

En la actualidad, existe una profunda transformación en el paradigma empresarial, donde la Diversidad e Inclusión asumen roles fundamentales en la gestión de cualquier organización, sin importar el sector.

En Andamur, nos sentimos orgullosos de reunir a personas provenientes de diversas culturas y generaciones, reconociendo que esta multiplicidad enriquece nuestra empresa.

Nos esforzamos por crear un entorno laboral inclusivo donde cada persona sea valorada por sus habilidades, talentos y contribuciones, independientemente de su origen o identidad. Nuestro objetivo es seguir promoviendo una cultura basada en el respeto, la equidad y las oportunidades para todos los empleados, asegurando que cada uno se sienta aceptado, respaldado y motivado para alcanzar su máximo potencial.



NIVELES DE RESPONSABILIDAD O CATEGORÍAS PROFESIONALES

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| Cargos de responsabilidad | | | | | | |
| Máximo cargo | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Puestos directivos | 2 | 6 | 8 | 2 | 6 | 8 |
| Mandos intermedios | 5 | 7 | 12 | 5 | 9 | 14 |
| Subtotal cargos de responsabilidad | 7 | 14 | 21 | 7 | 16 | 23 |
| Sin cargos de responsabilidad | | | | | | |
| Mando intermedio sin responsabilidad | 5 | 3 | 8 | 8 | 2 | 10 |
| Personal técnico | 12 | 10 | 22 | 29 | 18 | 47 |
| Personal administrativo | 11 | 9 | 20 | 7 | 6 | 13 |
| Personal comercial | 17 | 7 | 24 | 22 | 6 | 28 |
| Personal de servicios en punto de venta | 68 | 27 | 95 | 67 | 27 | 94 |
| Subtotal sin cargos de responsabilidad | 113 | 56 | 169 | 133 | 59 | 192 |
| Total | 120 | 70 | 190 | 140 | 75 | 215 |

Cargos de responsabilidad:

Engloba a máximo cargo, puestos directivos y mandos intermedios.

Puestos directivos:

Personas a cargo de las diferentes áreas de la empresa.

Mandos intermedios:

Personas dependientes de los puestos directivos, y que tienen a su cargo equipos de personas.

PLANTILLA POR EDAD Y NACIONALIDAD

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|------------------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| Nº empleados < 30 años | 18 | 12 | 30 | 24 | 14 | 38 |
| Nº empleados de 30 – 50 años | 96 | 52 | 148 | 102 | 54 | 156 |
| Nº empleados > 50 años | 6 | 6 | 12 | 13 | 8 | 21 |
| Nacionalidad | | | | | | |
| Española | 109 | 64 | 173 | 122 | 68 | 190 |
| Europea | 7 | 0 | 7 | 9 | 2 | 11 |
| Extracomunitaria | 4 | 6 | 10 | 10 | 4 | 14 |



EMPLEO

En Andamur priorizamos la estabilidad laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras. Contamos con un 97% de contratos indefinidos, un indicador sólido de ese compromiso.

Ofrecer contratos indefinidos afianza la seguridad y motivación de los empleados, lo que a su vez aumenta la productividad y la lealtad hacia la empresa.

Este enfoque en la estabilidad laboral es valioso tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

Prácticamente la totalidad de las jornadas laborales en Andamur son a tiempo completo, hecho que proporciona una mayor estabilidad financiera para el conjunto de los empleados y facilita la organización a nivel empresa.

Las jornadas laborales a tiempo parcial ocupan un porcentaje muy reducido entre el número total de contratos.

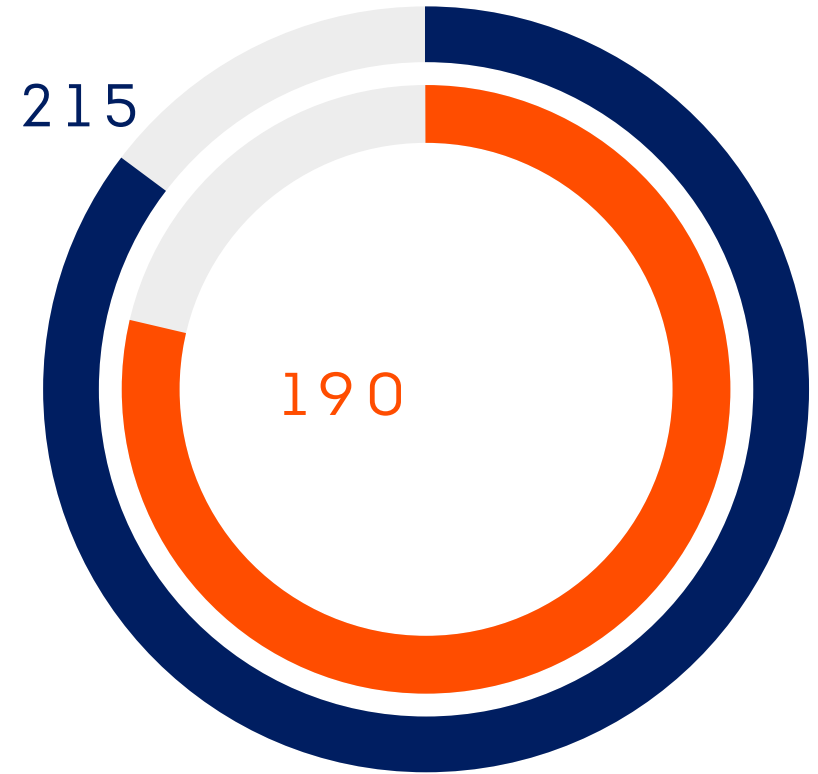
En este sentido, hay que mencionar que la empresa se compromete a brindar las mismas oportunidades de desarrollo a las personas que necesitan acogerse a este tipo de jornada.



● 2022 ● 2023



NÚMERO TOTAL DE EMPLEADAS/OS



| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| Empleadas/os con discapacidad | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| Empleadas/os con contrato indefinido | 116 | 66 | 182 | 136 | 73 | 209 |
| Empleadas/os con contrato temporal | 4 | 4 | 8 | 4 | 2 | 6 |
| Empleadas/os con jornada completa | 111 | 63 | 174 | 124 | 69 | 193 |
| Empleadas/os con jornada parcial | 9 | 7 | 16 | 14 | 8 | 22 |

En Andamur promovemos y protegemos los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral mediante un enfoque de corresponsabilidad. Para ello, ofrecemos a nuestro equipo diversas medidas de conciliación, tales como flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo. También ofrecemos a nuestros compañeros un paquete de beneficios sociales que faciliten su día a día fuera de la oficina. A continuación, se presentan dichas medidas en la siguiente tabla:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Conciliación laboral y familiar | | |
| Flexibilidad horaria | ✓ | ✓ |
| Tarjeta descuento en combustible | ✓ | ✓ |
| Cesta de Navidad | ✓ | ✓ |
| Regalo de una cesta de nacimiento a las madres y padres trabajadoras de Andamur | ✓ | ✓ |
| Teletrabajo | ✓ | ✓ |
| Seguro médico | ✓ | ✓ |
| Reconocimientos trabajadores/as al mérito en valores (Premios Maria Dolores) | ✓ | ✓ |

En la siguiente tabla se describen distintas medidas de conciliación respecto a permisos, excedencias y adaptaciones de jornada y su nivel de acogida:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (PERMISOS)

| | EN SITUACIÓN DE ACOGERSE | | EFECTIVAMENTE SE ACOGEN | | EN SITUACIÓN DE ACOGERSE | | EFECTIVAMENTE SE ACOGEN | |
|---|--------------------------|-----------|-------------------------|----------|--------------------------|-----------|-------------------------|----------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| Permiso de paternidad/ maternidad /lactancia | 7 | 3 | 7 | 3 | 9 | 2 | 9 | 2 |
| Reducción de jornada por guarda legal | 32 | 18 | 6 | 0 | 36 | 17 | 3 | 0 |
| Excedencia por cuidado de menores | 16 | 3 | 0 | 0 | 16 | 3 | 1 | 1 |
| Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adaptación de jornada (*) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 56 | 24 | 13 | 3 | 62 | 22 | 14 | 3 |





FORMACIÓN

La formación en Andamur es clave como dinamizador del desarrollo personal de los integrantes de nuestro equipo.

Entendemos que la capacitación y adquisición de nuevos conocimientos representa una inversión muy valiosa para la empresa, con el fin de alcanzar dos objetivos clave: asegurar un servicio excepcional a nuestros clientes y fomentar el desarrollo del talento como parte integral de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.

El Área de Recursos Humanos es la encargada de desarrollar cada año el plan de formación de la empresa que está integrado principalmente por: acciones programadas en años anteriores o que precisan renovación y por otro lado acciones de formación solicitadas por los empleados y aprobadas por sus superiores.

Detallamos en las siguientes tablas la media de horas de formación por género, así como las acciones formativas realizadas en 2023, que abarca diversas competencias clave como informática, transformación digital, gestión del tiempo, liderazgo y gestión de equipos.





ACCIONES DE FORMACIÓN REALIZADAS

● 2022

| | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
|---|-------|---------|---------|
| Certificación internacional yellow belt | 2 | 0 | 2 |
| Certificación internacional green belt | 2 | 0 | 2 |
| Certificación internacional black belt | 2 | 0 | 2 |
| Gestión de ayudas europeas | 1 | 0 | 1 |
| Soporte vital básico y desfibrilador semiautomático | 11 | 6 | 5 |
| Programa corporate legal | 1 | 0 | 1 |
| Supervisión y auditoría en compliance | 1 | 1 | 0 |
| Inspecciones legales en instalaciones industriales | 3 | 0 | 3 |
| Feedback y coaching mandos intermedios | 8 | 2 | 3 |
| Postgrado en inbound marketing - branded content - inboundcycle | 1 | 1 | 0 |
| Plan de profesionalización de de at al cliente | 10 | 8 | 2 |
| Plan de emergencias cna | 105 | 31 | 74 |
| Gestión integral del transporte | 29 | 21 | 8 |
| Feedback constructivo y efectivo mandos intermedios | 5 | 3 | 2 |
| Fortinac | 1 | 0 | 1 |
| Fortimail | 1 | 0 | 1 |
| Forticlient ema | 1 | 0 | 1 |
| Fortinac | 1 | 0 | 1 |
| Fortimail | 1 | 0 | 1 |
| Forticloud | 1 | 0 | 1 |
| Formación inicial 3ª generación | 1 | 0 | 1 |
| Formación prevención de riesgos laborales | 23 | 11 | 12 |
| Formación adr | 7 | 3 | 4 |
| Manipulador de alimentos | 5 | 1 | 4 |

● 2023

| | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
|--|-------|---------|---------|
| Plan de autoprotección | 15 | 12 | 3 |
| ADR | 35 | 26 | 9 |
| DESA | 41 | 33 | 8 |
| Extinción de incendios | 41 | 29 | 12 |
| Primeros auxilios | 43 | 28 | 15 |
| Manipulador de alimentos | 64 | 48 | 16 |
| Formación PRL | 132 | 84 | 48 |
| Parking Academy Hereby | 1 | 0 | 1 |
| Especialista Firewalls FORTINET | 2 | 0 | 2 |
| Curso de ciberseguridad Linux y Hacking Etico | 2 | 0 | 2 |
| Especialista Firewalls FORTINET, nivel Iniciación | 1 | 0 | 1 |
| Seminario online de la normativa de facturación 2023 | 2 | 1 | 1 |
| Máster en Gestión y Dirección de Personas 4.0 | 1 | 1 | 0 |
| Transformación digital | 2 | 2 | 0 |
| Venta Comercial | 8 | 7 | 1 |
| Atención al cliente | 7 | 7 | 0 |
| Formación 3ª generación | 1 | 0 | 1 |

NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN

● 2022 ● 2023

 3.088  2.764



ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO

Que todo el equipo Andamur trabaje en un entorno de trabajo seguro y saludable es una de nuestras premisas en el ámbito de las personas .

Con el fin de garantizar la seguridad, el bienestar y la satisfacción en el entorno laboral, implementamos medidas esenciales en el diseño y disposición de instalaciones, así como en la configuración de puestos y equipos de trabajo. Dichas medidas se establecen para proporcionar un nivel adecuado de seguridad, evitando así situaciones que puedan comprometer la integridad y la salud de nuestros trabajadores/as.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se gestiona a través de servicios de prevención externos, contando con la colaboración de todas las especia-

lidades necesarias: seguridad en el trabajo, higiene, medicina del trabajo, ergonomía y psicología aplicada.

En 2023 se llevaron a cabo en torno a 55 acciones preventivas y/o correctivas recomendadas o solicitadas por los servicios de prevención externos, con una inversión de unos 12.000€. Destacando la realización de la evaluación higiénica de agentes cancerígenos, la cual se comenzó a realizar a finales de 2023.

En 2023 se realizó la auditoria de seguimiento de la Norma ISO 45001 donde se verificaron los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En dicha auditoría entre otros aspectos, se revisó el cumplimiento normativo acerca de todos los requisitos legales aplicables en materia de PRL y Seguridad, así como el cumplimiento en materia de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) teniendo más de 140 proveedores de servicios y mantenimiento y más de 700 empleados externos cuya documentación se encuentra validada y actualizada en la plataforma de gestión utilizada para tal fin.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité SST), encargado de supervisar el cumplimiento de las acciones relacionadas con la seguridad y salud, organizó varias reuniones a lo largo del año para monitorear los objetivos establecidos en dichas áreas. Además, este comité, integrado por diversas áreas como Recursos Humanos, Calidad y Áreas de Servicio, se encarga de definir los próximos objetivos y establecer mecanismos de consulta y participación.

En cuanto a la formación en seguridad y salud, garantizamos la realización de cursos obligatorios en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) impartidos por servicios de prevención externos, según lo establecido en el Artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Además, llevamos a cabo otras acciones formativas en nuestros centros de trabajo, como formación en descarga de cisternas de combustible en estaciones de servicio (ADR), manipulación de alimentos, primeros auxilios, extinción de incendios y procedimientos ante situaciones de emergencia y planes de autoprotección.

A lo largo de 2023, se realizaron simulacros de emergencia en nuestros centros de trabajo, donde se pusieron en práctica los conocimientos adquiridos en las acciones formativas para responder ante posibles situaciones de emergencia. Estos simulacros fueron guiados por técnicos de prevención de los servicios de prevención y otras empresas especializadas.

En cuanto a la siniestralidad laboral, mantenemos nuestro compromiso de mantener una incidencia nula en la empresa, llevando a cabo una lucha activa para prevenir accidentes y garantizar la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores.





MÁS EQUIPO ANDAMUR

Durante el último año, en Andamur hemos llevado a cabo una serie de eventos y actividades diseñadas para fortalecer el espíritu de equipo, reconocer el esfuerzo y compromiso de nuestros empleados, y fomentar un ambiente de colaboración.

Desde la celebración de nuestra comida anual de empresa hasta jornadas de voluntariado y actividades para los hijos e hijas de nuestro equipo, hemos buscado promover valores como la superación, el compromiso y la complicidad en todas nuestras acciones. A continuación, destacamos algunas de las iniciativas más destacadas que han contribuido a fortalecer nuestra comunidad en Andamur.





PREMIOS MARÍA DOLORES

Celebramos la segunda edición de estos reconocimientos, cuyo objetivo principal es destacar y premiar a las personas que encarnan los valores de nuestra empresa: compromiso, superación y complicitad en su trabajo diario en Andamur. Este evento se llevó a cabo durante nuestra comida anual de empresa, que no solo estuvo marcada por un ambiente festivo, sino que también incluyó una charla motivacional impartida por Juan Luis Muñoz Escassi. Esta charla estuvo enfocada en fortalecer los valores de equipo y la superación, entre otros.

JORNADAS PARA LA COHESIÓN DEL EQUIPO

Jornadas de voluntariado como la plantación de Bosques corporativos en Lorca y en Guarromán, la limpieza de espacios naturales en las playas del Parque Regional Cope-Calnegre y voluntariado en el comedor de la Fundación Jesús Abandonado.

Jornadas de outdoor training, organizamos sesiones de formación donde se fusionan actividades al aire libre con técnicas de entrenamiento y aprendizaje de experiencias. Estas jornadas están diseñadas para promover el crecimiento personal, fortalecer el trabajo en equipo, cultivar el liderazgo y mejorar la comunicación efectiva entre nuestros trabajadores y trabajadoras.

DÍA DE LOS NIÑOS/AS

Cada año por Navidad llevamos a cabo una actividad en las que los hijos e hijas del equipo Andamur son los protagonistas. En esta ocasión organizamos un original taller de decoración de galletas navideñas haciendo realidad nuestra imagen de campaña para dichas fechas. Para el desarrollo de este, los niños y niñas presentes en el taller recibieron un pack de pequeños reposteros que también se les hizo llegar junto a su galleta para decorar a todos los hijos e hijas de trabajadores de todos nuestros centros de trabajo. ¡Una divertida jornada para compartir entre grandes y pequeños!

2.3.2

CUIDADO POR EL CHÓFER



CUIDADO POR
EL/LA CHÓFER Y
LA EMPRESA

EN ANDAMUR LLEVAMOS
MÁS DE 35 AÑOS
CUIDANDO DE CADA
CHÓFER QUE EMPRENDE SU
RUTA CON NOSOTROS.

Sabemos que hay una serie de aspectos esenciales para ayudarles a mantener su salud y bienestar como chóferes, ayudándoles a afrontar los desafíos de su profesión y mejorar así su calidad de vida.

Ponemos en valor su figura día a día, facilitándole su acceso al deporte, a una dieta saludable, fomentando su ergonomía al volante y promoviendo su descanso o disfrute durante las paradas de sus largas rutas.

Tenemos un compromiso con el chófer, por eso, su cuidado es uno de los ejes de trabajo más estratégicos de Andamur. Por ello, dentro de este ámbito, trabajamos en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas:







MEJORAS EN ÁREAS DE SERVICIO

Reconociendo la importancia vital que tienen los chóferes en la industria del transporte, hemos centrado nuestros esfuerzos en proporcionar instalaciones y servicios que no solo satisfagan sus necesidades prácticas, sino que también contribuyan a mejorar su calidad de vida mientras están en ruta.

A través de estas iniciativas, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad, la comodidad y el bienestar de quienes mantienen en movimiento a nuestra industria.





NUEVA TIENDA EN LA JUNQUERA-LLERS

Se ha inaugurado una nueva tienda Andamur en La Junquera-Llers, presentando un innovador concepto de tienda que ofrece una experiencia de compra mejorada para nuestros clientes.

AMPLIACIÓN DE SURTIDORES EN GUARROMÁN

En Guarromán, se ha llevado a cabo la ampliación de surtidores para vehículos pesados, añadiendo 4 calles con surtidores multiproducto y una nueva marquesina que optimiza la experiencia de repostaje.

LAVANDERÍA EN EL PARKING DE PAMPLONA

Se ha incorporado una lavandería en el parking de Pamplona bajo el nombre "Lavadry", ofreciendo un servicio adicional para nuestros clientes.

MEJORAS EN LA JUNQUERA

Se han realizado obras de mejora en La Junquera, incluyendo la instalación de surtidores multiproducto con nueva marquesina en dos áreas específicas. Además, se ha reforzado el sistema de cámaras de videovigilancia y se ha mejorado la cobertura de Wifi en toda la estación.

AUTOMATS INTEGRADOS EN SURTIDORES DE VEHÍCULOS PESADOS

Se han instalado automáticos integrados en todos los surtidores de vehículos pesados en áreas como Guarromán, La Junquera, San Román, Pamplona y La Junquera-Llers, facilitando el acceso a productos y servicios para los conductores.

RESTAURANTE EN LA JUNQUERA

Se ha renovado la dirección del restaurante en La Junquera, enfocándose en la calidad del producto y el servicio al cliente para ofrecer una experiencia gastronómica mejorada.

HOTEL EN SAN ROMÁN

Se han realizado mejoras en todas las habitaciones del hotel, incluyendo la instalación de grifos termostáticos que permiten regular la temperatura del agua de manera más eficiente, ahorrando energía y agua.



CUIDA TU DIETA EN RUTA

La alimentación saludable debe ser prioridad para todos y en especial para las personas que por su trabajo pasan largas temporadas fuera de casa como los camioneros y camioneras. Por eso fomentar dicho hábito entre ellos y ellas es una prioridad para Andamur.



RECETAS EN RUTA

Acceder a menús saludables durante las rutas no es siempre una opción fácil. Por este motivo, en 2022, Andamur lanzó Recetas en Ruta, una iniciativa que pretende acercar la cocina a los chóferes. Se trata de un recetario internacional compuesto por un total de catorce recetas, en el que se ofrecen distintas propuestas gastronómicas para cocinar con los utensilios disponibles en cualquier camión.

Las recetas están disponibles no solo en formato descargable en la web de Andamur, sino también en una serie de vídeos protagonizados por camioneros y camioneras reales.

En 2022, Rafael Martínez junto al chef Cándido Morales protagonizaron la primera oleada de vídeos, mientras que en 2023, María Dolores Jiménez fue la encargada de dar continuidad a este proyecto.

Recetas en Ruta ofrece soluciones prácticas y accesibles para promover hábitos alimenticios saludables entre los chóferes, contribuyendo así a su bienestar y calidad de vida en la carretera.



CONOCE MÁS SOBRE ESTA ACCIÓN ESCANEANDO EL CÓDIGO QR

CORNERS SALUDABLES Y SORTEO DE PACK DE COCINA PARA TU CAMIÓN

Un año más y con motivo del Día Mundial de la Alimentación Saludable, que se celebra cada 16 de octubre, queremos ayudar a que nuestros clientes cuiden su dieta en ruta, fomentando que lleven una dieta variada y saludable. Por eso, durante toda la semana creamos en nuestras Áreas de Servicio los Corners Saludables con fruta fresca.

Además, durante esa semana y de forma exclusiva para los camioneros y camioneras, volvimos a organizar el Sorteo Pack de Cocina para tu Camión, con todos los elementos necesarios para que el ganador/a pueda cocinar sus recetas favoritas durante los descansos de sus largas rutas.



CUIDADO
POREL**CHÓFER**

#CUIDATU
DIETA
ENRUTA

SENSIBILIZACIÓN

CREAR CONCIENCIA SOBRE LA NECESIDAD DE MEJORAR SU ALIMENTACIÓN DIARIA, FACILITARLES CONSEJOS Y OFRECERLES DISTINTAS ALTERNATIVAS RESPECTO A LA DIETA EN SUS LARGAS RUTAS ES LO QUE PROMOVEMOS A TRAVÉS DE DISTINTAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN QUE LLEVAMOS A CABO A LO LARGO DEL AÑO.

#CUIDATU
DIETA
ENRUTA







HAZ DEPORTE EN RUTA

Fomentar la práctica de la actividad deportiva entre los y las chóferes durante sus paradas en nuestras Áreas de servicio y ayudarles a que lleven una vida lo menos sedentaria posible es uno de los objetivos que trabajamos con el eje Haz Deporte en Ruta.



RED DE INSTALACIONES DEPORTIVAS PARA EL CHÓFER

Desde 2018 contamos con un gimnasio en Andamur La Junquera al que los chóferes pueden acceder de forma gratuita y realizar actividad física durante sus paradas en dicha Área de Servicio.

En 2023 hemos sumado dos nuevas instalaciones deportivas a nuestra red:

GIMNASIO EN ANDAMUR SAN ROMÁN

Contamos con un nuevo gimnasio en Andamur y es que en el mes de octubre de 2023 abrimos las puertas del que fue el segundo gimnasio de nuestra red.

Un espacio que cuenta con la maquinaria y elementos necesarios para que nuestros clientes puedan hacer ejercicios de musculación, cardio y estiramientos.

Está equipado con cinta de correr, 2 bicicletas de spinning, cintas TRX, módulo de almacenamiento y pesas.

ACCIONES PARA SU INAUGURACIÓN

En los primeros días de su puesta en marcha organizamos el reto solidario “Tus kilómetros suman” que consistía en una acción con bicilicadoras en la que todos nuestros clientes mientras pedaleaban y se hacían un batido saludable, sumaban kilómetros que se transformaron en alimentos que donamos al Banco de Alimentos de Álava. Gracias al reto se consiguieron 928 kilos de pastas y legumbres que los voluntarios de dicha entidad recogieron en nuestra Área de Servicio.

Además, durante los días de la inauguración del gimnasio, todos los chóferes de camión que pasaron por Andamur San Román pudieron participar en el sorteo de un reloj Garmin Forerunner 2, un premio para incentivar la práctica de deporte y la vida saludable entre los camineros y camioneras.

PARKING DE BICICLETAS Y SERVICIO DE BICICLETAS GRATUITO EN ANDAMUR SAN ROMÁN

Disponemos de un nuevo servicio de uso gratuito de bicicletas para nuestros clientes de Andamur San Román y un parking de bicicletas en el que los clientes que lleven su propia bicicleta también podrán guardarla durante su estancia en nuestro hotel o Área de Servicio con total seguridad.

Andamur San Román cuenta a sus alrededores con parajes naturales de especial relevancia por lo que, con este nuevo servicio de bicicletas, queremos fomentar que nuestros clientes practiquen deporte mientras disfrutan del paisaje y de la naturaleza, para que puedan desconectar y cargarse de energía para continuar su ruta.



CONCIENCIACIÓN

POR LAS ESPECIALES PECULIARIDADES DE LA PROFESIÓN; POR SUS LARGAS RUTAS AL VOLANTE Y POR PASAR LARGAS TEMPORADAS FUERA DE CASA, ES ESPECIALMENTE NECESARIO FACILITAR LOS MEDIOS Y FOMENTAR QUE LOS CHÓFERES REALICEN ACTIVIDAD FÍSICA DURANTE SUS PARADAS Y DESCANSO EN RUTA.

Por ello llevamos a cabo distintas campañas de sensibilización a través de redes sociales y en el punto de venta para resaltar las principales ventajas de que los chóferes hagan deporte:

MEJORA DE LA SALUD FÍSICA Y REDUCCIÓN DEL SEDENTARISMO DEBIDO A LAS LARGAS HORAS DE CONDUCCIÓN

MEJORA EL BIENESTAR MENTAR, LIBERANDO ENDORFINAS

MEJORA EL ESTADO DE ÁNIMO REDUCIENDO EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD

ALIVIA Y REDUCE EL ESTRÉS

AUMENTA LA CALIDAD DEL SUEÑO

CONTROL DE PESO

FORTALECE HUESOS Y MÚSCULOS

MEJORA LA HABILIDAD PARA REALIZAR ACTIVIDADES DIARIAS Y PREVENIR CAÍDAS





2.3.3

COMPROMISO SOCIAL



COMPROMISO
SOCIAL

DESDE QUE ANDAMUR
COMENZÓ SU ANDADURA,
LA FAMILIA LÓPEZ SÁNCHEZ
SIEMPRE HA ESTADO
COMPROMETIDA CON LA
SOCIEDAD.

Estando presentes y colaborando con entidades y organizaciones de distintos ámbitos que trabajan cada día para reducir las desigualdades y mejorar las condiciones de vida de muchas personas, así como que promueven valores entre los más jóvenes como las organizaciones deportivas.

Establecemos colaboraciones que fomenten la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:







TÚ DECIDES

Tú Decides sigue dando fuerza e impulso a quién más lo necesita.

«Con el cierre de esta edición ya son 24 las entidades que han recibido el apoyo de Andamur para continuar trabajando en esos proyectos tan necesarios»





La cuarta edición de la campaña solidaria ‘Tú Decides’ llegó a su fin apostando de nuevo por grandes proyectos solidarios.

Nuestros clientes decidieron a qué grandes causas donar los 30.000 € de esta campaña de Responsabilidad Social Corporativa en la que ellos son los que tienen voz y voto. Las entidades solidarias propuestas a las que destinar las donaciones fueron de varios ámbitos: local-regional, nacional o internacional.

Las votaciones se activaron el 1 de diciembre y llegaron a su fin el día 15 de diciembre, resultando las entidades más votadas y a las que Andamur realizó la donación de 5.000 € a cada una de ellas las siguientes:

ANDAMUR LA JUNQUERA Y ANDAMUR LA JUNQUERA-LLERS

Associació Albert Sidrach. Proyecto de Investigación del Sarcoma Ewing en el Hospital Sant Joan de Dèu.

ANDAMUR SAN ROMÁN

Save The Children. No a la Guerra contra la infancia. Fondo de emergencia.

ANDAMUR PAMPLONA

ANFAS. Asociación Navarra en Favor de las Personas Con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo de sus Familias.

ANDAMUR LORCA

Down Lorca. Asociación para personas con Síndrome Down y Discapacidad Intelectual de la Comarca de Lorca.

ANDAMUR EL LÍMITE

ASTE. Asociación Autismo Almería (Huércal-Overa).

ANDAMUR GUARROMÁN

En Andamur Guarromán, la entidad de ámbito regional y la de ámbito local empataron en número de votos, por lo que cada organización obtuvo la donación de 2.500 €. ADACEA Jaén. Asociación de Daño Cerebral Adquirido de Jaén. Asociación Carmelo Seglar Linares. Trabajan para mejorar la calidad de vida de los mayores de la Zona.





MES DEL PAN

El Mes del Pan es una acción que va ligada al mes de abril, haciéndola coincidir con el aniversario de nuestra primera Área de Servicio, El Límite.

Para conmemorar esta fecha, nos hacemos cargo del coste mensual de pan de los comedores sociales de la Fundación Jesús Abandonado y además este año se destinaron todos los beneficios obtenidos por la venta de pan en nuestras Áreas de Servicio dicho mes a la fundación.

La Fundación Jesús Abandonado ha dado a lo largo de 2023, 244.731 servicios de alimentación (desayunos, comidas, cenas y bocadillos) lo que ha supuesto 670 servicios diarios a los usuarios.

Como cierre final al Mes del Pan, llevamos a cabo una tarea de voluntariado en comedor por parte del equipo Andamur para poder así conocer de cerca la gran labor que desarrolla la organización.





NIDO SOLIDARIO Y ADQUISICIÓN DE ACEITE PARA EL BANCO DE ALIMENTOS DEL SEGURA

Ampliando siempre nuestros lazos de colaboración y apoyo al Banco de Alimentos del Segura, en primavera decidimos apadrinar un «Nido Solidario», un destacado proyecto de patrocinio empresarial del Banco de Alimentos del Segura. Mediante una donación con la que nos comprometemos a respaldar este programa durante un año completo.

El apadrinamiento del «Nido Solidario» permitirá al Banco de Alimentos brindar asistencia continua a aquellos que más lo necesitan, garantizando

el acceso a alimentos básicos y fomentando la solidaridad en la Región de Murcia.

Además de esta valiosa contribución, desde Andamur realizamos una donación de 5.500 euros destinada a la compra de aceite. El Banco de Alimentos del Segura nos expresó su preocupación por la falta de aceite y leche, productos fundamentales que no se han incluido en los suministros procedentes de la Unión Europea durante este año y por eso decidimos hacer esta aportación.





MAGIC LINE

Participamos en la Magic Line Sant Joan de Déu de la Fundación Jesús Abandonado en Murcia, con el Equipo Andamur. Un espacio de sensibilización y participación ciudadana a través de una ruta dinamizada con música, teatro y danza.

Además, para recaudar fondos para Magic Line, las semanas previas instalamos un corner solidario en nuestro Centro de Negocios en el que compañeros y compañeras pudieron adquirir merchandising del evento.





PATROCINIOS DEPORTIVOS

En Andamur seguimos apostando por el deporte como vehículo para mejorar la sociedad que nos rodea afianzando nuestro compromiso con un vida saludable y repleta de actividad física.

Por ello firmamos un acuerdo de colaboración con el UCAM Murcia BSR, un equipo líder tanto deportiva como socialmente por todo lo que representa.



Del mismo modo, seguimos apostando por el patrocinio de equipos locales cercanos a cada una de nuestras Áreas de Servicio:

Además, este año, Andamur ha patrocinado pruebas como Peñarubia Lorca Trail, Media Maratón Lorca y Carrera Embruixaga Llers en Girona.

ANDAMUR LA JUNQUERA: U.E LA JONQUERA

ANDAMUR LORCA: LUA. CLUB BALONCESTO LUMBRERAS

ANDAMUR EL LÍMITE: HUÉRCAL-OVERA CF

ANDAMUR GUARROMÁN: CD ÍBEROS LINARES

ANDAMUR PAMPLONA: IBARARTE ESTERIBAR ERRO

ANDAMUR SAN ROMÁN: SOCIEDAD DEPORTIVA SALVATIERRA

ANDAMUR LA JUNQUERA- LLERS: CLUB DEL PÁDEL LLERS



DÍA INTERNACIONAL CONTRA DE CÁNCER DE MAMA

Con motivo del Día Internacional de la Lucha Contra el Cáncer de Mama, el 19 de octubre organizamos una acción en nuestras Áreas de Servicio y oficinas para apoyar y sensibilizar sobre dicha enfermedad.

Por ello adquirimos, la pulsera oficial de la AACC para regalar a todo nuestro equipo y a los clientes que repostaron ese día en nuestras Áreas de Servicio, en las que además el equipo Andamur lució el pañuelo oficial dicha organización.







RETO COMERCIAL

En 2022 se puso en marcha el Programa “Retos Flash” a través del cual todas las personas del equipo comercial van resolviendo retos internos, donde pueden mostrar su conocimiento, esfuerzo y resultados.

Los compañeros/as ganadores del reto deciden a qué organizaciones se destinan dos donaciones de 1.000 €. En esta ocasión las asociaciones elegidas fueron ASTRADE, una asociación que tiene como misión, mejorar la calidad de vida de las personas con Trastorno Generalizado del Desarrollo; y ADICA, donde ponen todos sus esfuerzos en ayudar a personas con discapacidad a llevar una vida lo más inclusiva y activa posible.





OIKÍA

Cumplimos ya 14 años manteniendo nuestro apoyo a Oikía Centro de Acogida a Niños de la Calle de Bolivia, un impulso que damos cada mes de enero a esta entidad que lleva a cabo una labor tan necesaria.





SILLA DE RUEDAS DE ATLETISMO PARA ADISFILOR

Nos unimos al #Retoyosipuedo colaborando con Adisfilor. Asociación de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica de Lorca y su Comarca, con la adquisición de una silla de ruedas para la participación en pruebas de atletismo y triatlón por todo el territorio nacional del deportista Jaime García. #CorreXLorca fue la primera prueba deportiva en la que la usó.





RETO SOLIDARIO TUS KILÓMETROS SUMAN

Con motivo de la inauguración del nuevo gimnasio para chóferes en Andamur San Román organizamos el reto solidario “Tus kilómetros suman”.

Para ello se puso en marcha una acción con bicilicudadoras en la que todos nuestros clientes mientras pedaleaban y se hacían un batido saludable, sumaban kilómetros que se transformaron en alimentos que donamos al Banco de Alimentos de Álava. Gracias al reto se consiguieron 928 kilos de pastas y legumbres que los voluntarios de dicha entidad recogieron en nuestra Área de Servicio para entregar a las familias que más lo necesitan.





CASA DE LA INFANCIA DOUTOR ELYSIO DE MOURA EN PORTUGAL

Iniciamos la colaboración con la Casa de la Infancia de Doutor Elyσιο de Moura está situada en Coimbra (Portugal).

Es una organización sin fines de lucro dedicada al cuidado y apoyo de niños en situación de vulnerabilidad. Su compromiso con la atención y el desarrollo integral de los niños ha sido reconocido ampliamente en la comunidad. Con esta acción queremos apoyo a niños y niñas, fomentando un impacto positivo en su infancia y que mejore sus perspectivas de futuro cuando sean adultos.





FUNDACIÓN PARA NIÑOS AYUDA A TIEMPO EN POLONIA

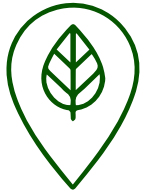
Comenzamos nuestra acción social en Polonia con la Fundación para niños Ayuda a Tiempo, ubicada en Varsovia y cuyos principales objetivos son salvar la vida de niños en peligro, restaurar su salud, apoyar su educación y ayudar en condiciones materiales difíciles.

Trabajan con más de 40.000 niños y niñas con parálisis cerebral, defectos cardíacos, autismo, síndrome de Down, distrofia muscular, epilepsia y cáncer. Con sus acciones les dan la oportunidad de tener un futuro más feliz.



2.3.4

MEDIO AMBIENTE



MEDIO
AMBIENTE

EN ANDAMUR
TENEMOS UN FUERTE
COMPROMISO
CON EL MEDIO
AMBIENTE POR ELLO
TRABAJAMOS PARA
REDUCIR EL IMPACTO
DE NUESTRAS
ACTIVIDADES.

Nuestras estrategias, procesos y en general nuestro negocio están alineados con el objetivo de promover soluciones sostenibles que mitiguen el impacto en el clima y en el planeta.





Por esta razón, en nuestro Sistema de Gestión Integrada nos comprometemos a:

- **Entender la sostenibilidad y la responsabilidad social como la capacidad de generar bienestar en nuestro entorno.**
- **Prevenir la contaminación mediante la minimización de los impactos ambientales negativos originados de nuestras actividades.**
- **Llevar a cabo una adecuada gestión de residuos y de consumos innecesarios de recursos naturales.**

Fomentando la mejora continua en materia medio ambiental, Andamur cuenta con las siguientes certificaciones ambientales:

- **UNE-EN ISO 14001 Gestión Ambiental**
- **UNE-EN ISO 14064:1 Huella de carbono CO2 verificado**

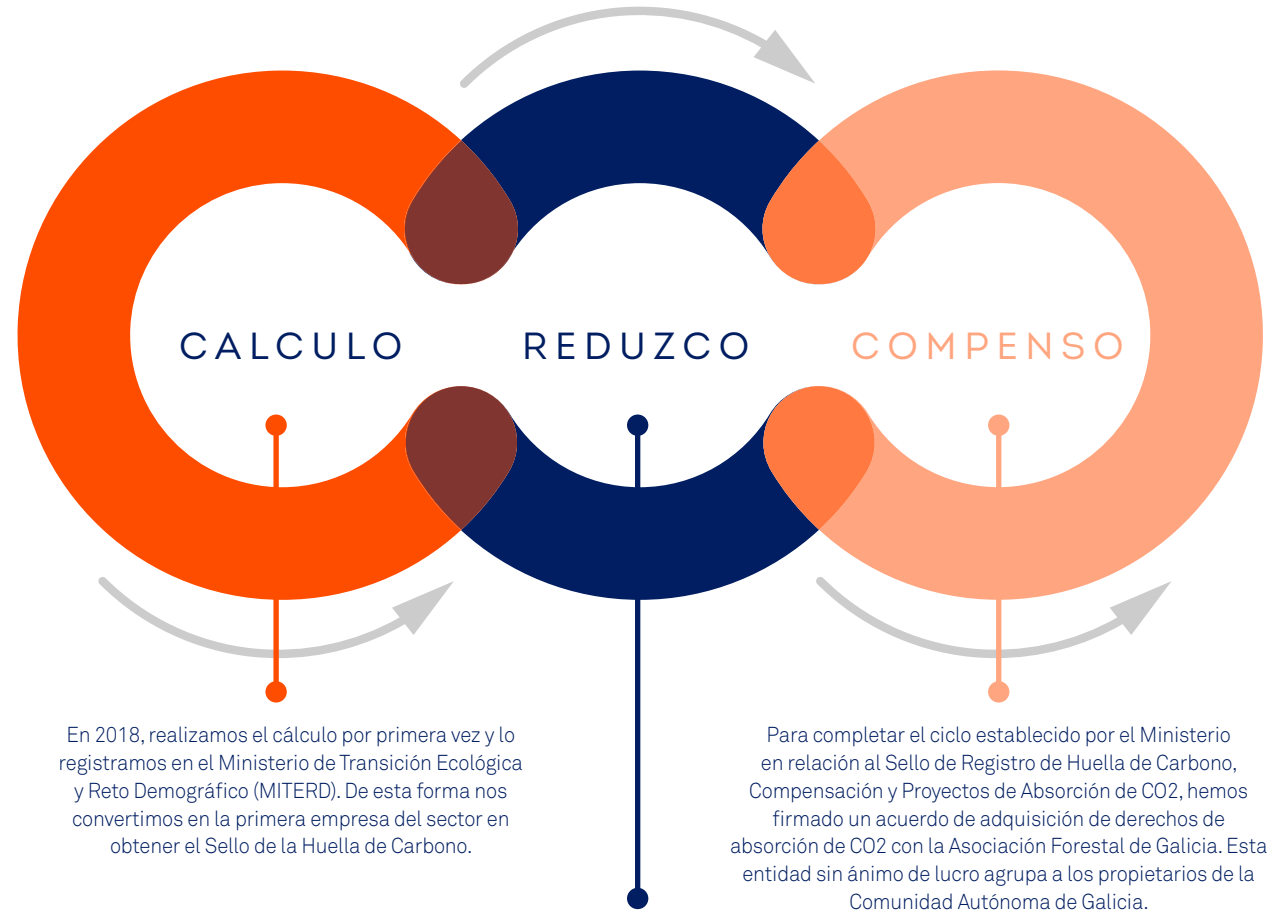
En el ámbito del medio ambiente nos enfocamos especialmente en la consecución de los ODS de Naciones Unidas:





CALCULO REDUZCO COMPENSO

Alcanzamos la neutralidad de CO2 gracias al cumplimiento del ciclo **Calculo – Reduzco – Compenso**, iniciado en 2018 y que nos ha llevado a la obtención del Sello de Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO2 de MITERD.



En 2018, realizamos el cálculo por primera vez y lo registramos en el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD). De esta forma nos convertimos en la primera empresa del sector en obtener el Sello de la Huella de Carbono.

Para completar el ciclo establecido por el Ministerio en relación al Sello de Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO2, hemos firmado un acuerdo de adquisición de derechos de absorción de CO2 con la Asociación Forestal de Galicia. Esta entidad sin ánimo de lucro agrupa a los propietarios de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Desde entonces, hemos seguido trabajando en la reducción de nuestra huella, y en 2021 obtuvimos el sello **reduzco**, que implica una reducción durante períodos trianuales (18-19-20) y (19-20-21).

CALCULO

Detallamos el cálculo de la Huella de Carbono de GP Límite Andamur S.L. para el año fiscal 2023 (FY23) que comprende el periodo entre el 01/01/2023 y el 31/12/2023.

● 2022 ● 2023

TCO2 POR CENTRO DE TRABAJO Y EMPLEADO

| | TCO2 | HUELLA DE CO2 | NÚMERO EMPLEADOS | TCO2 / EMPLEADO | TCO2 | HUELLA DE CO2 | NÚMERO EMPLEADOS | TCO2 / EMPLEADO |
|--------------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|----------------|----------------|------------------|-----------------|
| Centro de Negocios | 214,37 | 8,61% | 98 | 2,187 | 116,61 | 4,49% | 99 | 1,178 |
| Lorca | 42,72 | 1,72% | 10 | 4,272 | 42,69 | 1,65% | 10 | 4,269 |
| Limite | 117,61 | 4,72% | 11 | 10,692 | 131,50 | 5,07% | 11 | 11,955 |
| Guarromán | 330,36 | 13,27% | 17 | 19,433 | 297,19 | 11,45% | 17 | 17,482 |
| San Román | 514,27 | 20,65% | 23 | 22,359 | 531,78 | 20,50% | 24 | 22,158 |
| Pamplona | 280,76 | 11,27% | 14 | 20,055 | 315,12 | 12,15% | 12 | 26,260 |
| La Junquera | 652,48 | 26,20% | 22 | 29,658 | 648,81 | 25,01% | 17 | 38,165 |
| La Junquera -Llers | 318,86 | 12,80% | 6 | 53,143 | 480,11 | 18,50% | 11 | 43,646 |
| AND>GO | 18,76 | 0,75% | 3 | 6,255 | 30,70 | 1,18% | 3 | 10,233 |
| TOTAL | 2490,19 | 100,00% | 204 | 12,207 | 2594,51 | 100,00% | 204 | 12,718 |

TCO2 POR ALCANCE

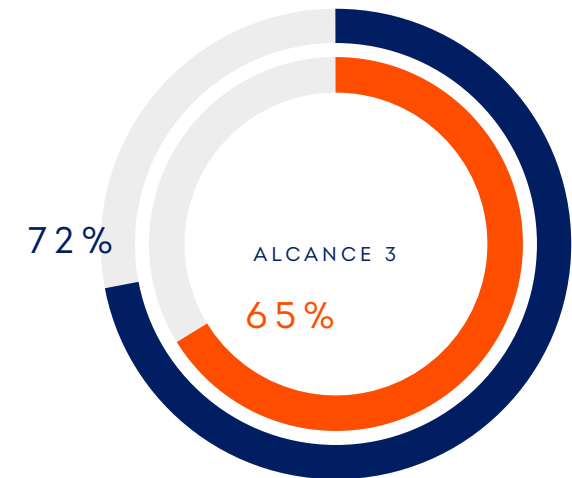
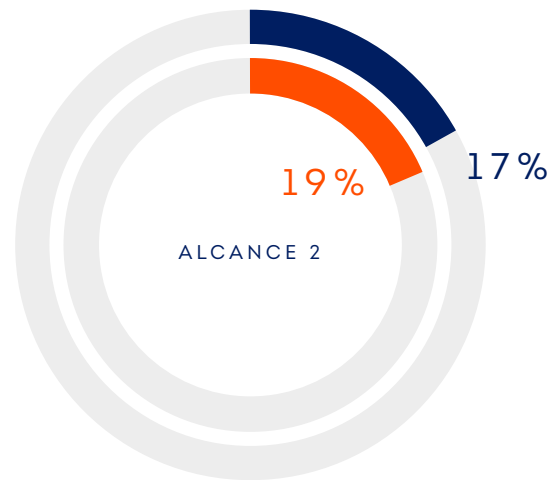
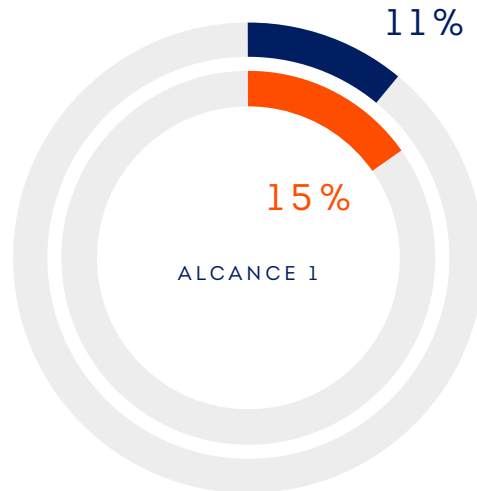
● 2022 ● 2023

En 2023 se consolidaron los datos con respecto al cambio de la norma de referencia ISO 14064 la cual en su última revisión indicaba la obligación de incluir el alcance 3.

Las emisiones de alcance 1 (emisiones directas) representan un 11% del total de la huella de carbono del año 2023, reduciendo un 4% respecto al año 2022 (15%).

Las emisiones de alcance 2 (emisiones basadas en el consumo energético) representan un 17% del total, las cuales comparándolas con el año 2022 (19%) se han reducido en un 2% debido a la adecuación de las instalaciones fotovoltaicas existentes, haciendo que sean más eficientes.

Con un 72% las emisiones de alcance 3 representan la mayor parte del total de CO2 emitido en 2023, al igual que ocurría en 2022 con un 65%. Estas emisiones son generadas principalmente por el abastecimiento de combustibles de nuestros proveedores, del total de emisiones de alcance 3, el 71.15% pertenece al abastecimiento de combustible. El resto está repartido entre la gestión de residuos, consumo de papel, consumo de agua y tratamiento de agua residual.



TCO2 POR FUENTE DE EMISIÓN

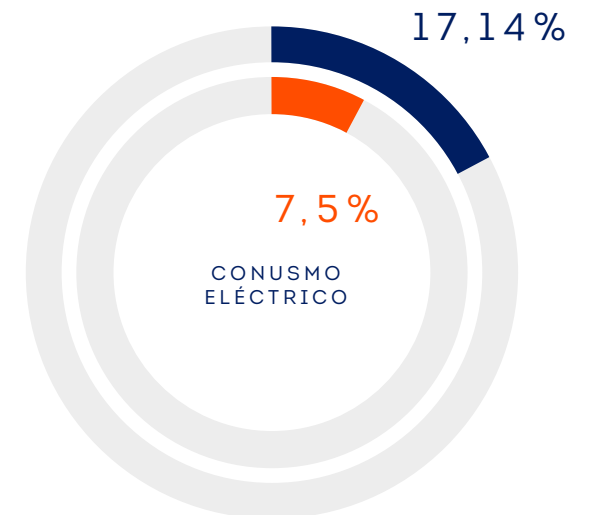
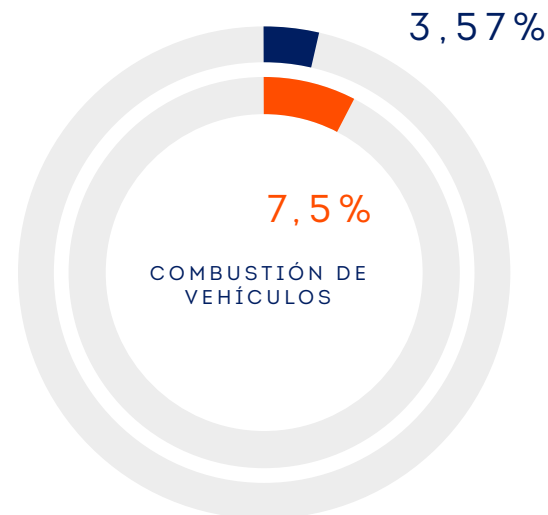
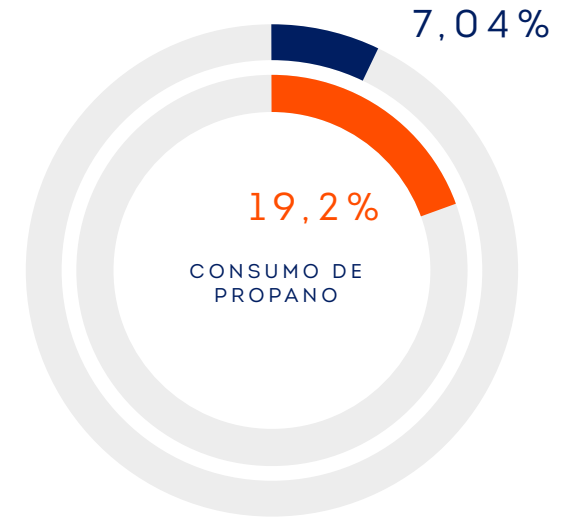
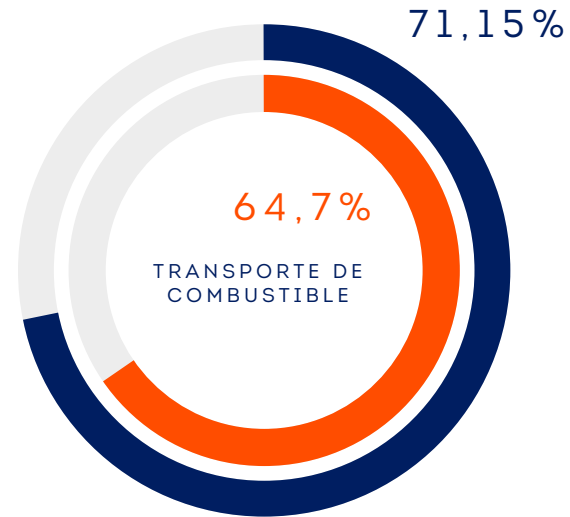
● 2022 ● 2023

En cuanto a tCO2 por fuente de emisión, nos encontramos con que la principal fuente de emisión, al igual que ya ocurrió en 2022 es el transporte de combustible con un 71.15%, respecto al 64.70% del año 2022.

Este incremento es debido al crecimiento del volumen de negocio de la compañía.

En segundo lugar, encontramos el consumo eléctrico, el cual representa el 17,14% del total de emisiones de CO2. Este se ha visto incrementado respecto al 2022 (7,5%) debido a la no consecución de energía de origen renovable con la comercializadora con la que veníamos trabajando.

En tercer y cuarto lugar tenemos el consumo de propano y combustión de vehículos de empresa con un 7.04% y 3.57% respectivamente, ambos se han conseguido reducir con respecto al 2022.



 MEDIO AMBIENTE

Hemos implementado una serie de medidas de reducción para cumplir con los objetivos ambientales establecidos.

A continuación, se detallan:

MEDIDAS

| | ALCANCE | IMPLEMENTADO |
|--|---------|--------------|
| Instalación de placas fotovoltaicas en todas nuestras instalaciones | 2 | ✓ |
| Fomento del ahorro energético en los centros de trabajo | 2 | ✓ |
| Automatización de la intensidad de la luz según nivel de luz natural | 2 | ✓ |
| Estudio de eficiencia de las instalaciones fotovoltaicas | 2 | ✓ |
| Ampliación de las plantas fotovoltaicas de nuestras instalaciones | 2 | ✓ |
| Contratación de energía eléctrica de origen renovable certificado por la CNMC en todos nuestros centros de trabajo | 2 | 2024 |
| Concienciación de uso eficiente de energía | 2 | ✓ |
| Ajuste de la programación de los sistemas de climatización del centro de negocios | 2 | ✓ |
| Mejorar los procedimientos de gestión y mantenimiento de equipos de refrigeración | 1 | ✓ |
| Fomento de ahorro de agua | 3 | ✓ |
| Limpieza de espacios naturales | Otro | ✓ |
| Bosque Andamur | Otro | ✓ |
| Acuerdo compensación Huella de Carbono | 1 y 2 | ✓ |
| Compensación simplificada de excedentes y batería virtual para autoconsumo de energía fotovoltaica | 2 | 2024-2025 |





REDUZCO

CONSUMO
RESPONSABLE

EL COMPROMISO CON
EL MEDIO AMBIENTE
ES UN ASPECTO
FUNDAMENTAL PARA
ANDAMUR POR ELLO
IMPLEMENTAMOS
MEDIDAS QUE
FOMENTEN
EL CONSUMO
RESPONSABLE EN
TODOS LOS ÁMBITOS
POSIBLES.

GESTIÓN DE RESIDUOS

En todos nuestros centros de trabajo optimizamos los recursos y los procesos para producir la menor cantidad posible de residuos peligrosos.

Realizamos el control y seguimiento periódico de la gestión de residuos y para ello contamos con gestores de residuos autorizados, los cuales utilizan los métodos de eliminación y reciclaje apropiados a la naturaleza del residuo.

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN

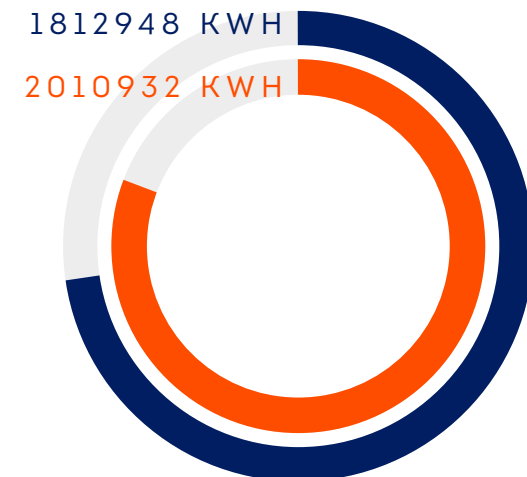
| | KG | KG |
|--|------|--------|
| Sepiolita LER 150202 | 335 | 261 |
| Envases de plástico contaminado LER 150110 | 54 | 453 |
| Filtros LER 150202 | 1518 | 1477 |
| Tropos y papel contaminado LER 150202 | 61 | 37 |
| Envases metálicos contaminados LER 150110 | 18 | 9 |
| Aguas y lodos con hidrocarburos LER 130502 130507 160708 | | 135830 |

● 2022 ● 2023

CONSUMO ENERGÉTICO Y ENERGÍA FOTOVOLTAICA

El consumo energético en términos absolutos (Kwh) se ha visto reducido en un 11% debido a la optimización de las instalaciones fotovoltaicas existentes en los centros de trabajo. Se ha pasado de tener un consumo eléctrico de 2010932 Kwh en 2022, a 1812948 Kwh en 2023.

-11%

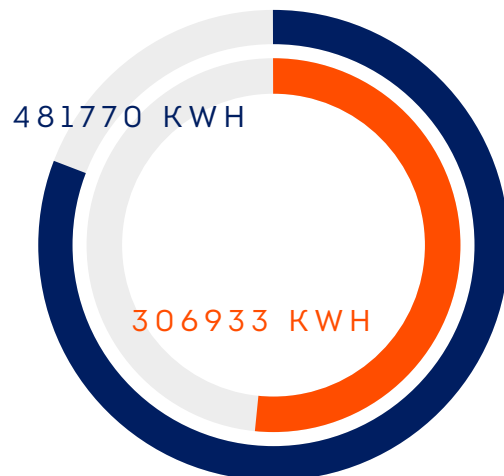


● 2022 ● 2023

Contamos con sistemas de generación de energía fotovoltaica para autoconsumo en todas nuestras Áreas de Servicio propias y en nuestras oficinas centrales. Estos sistemas nos permiten aprovechar de manera responsable y sostenible la energía solar para cubrir parte de nuestras necesidades energéticas.

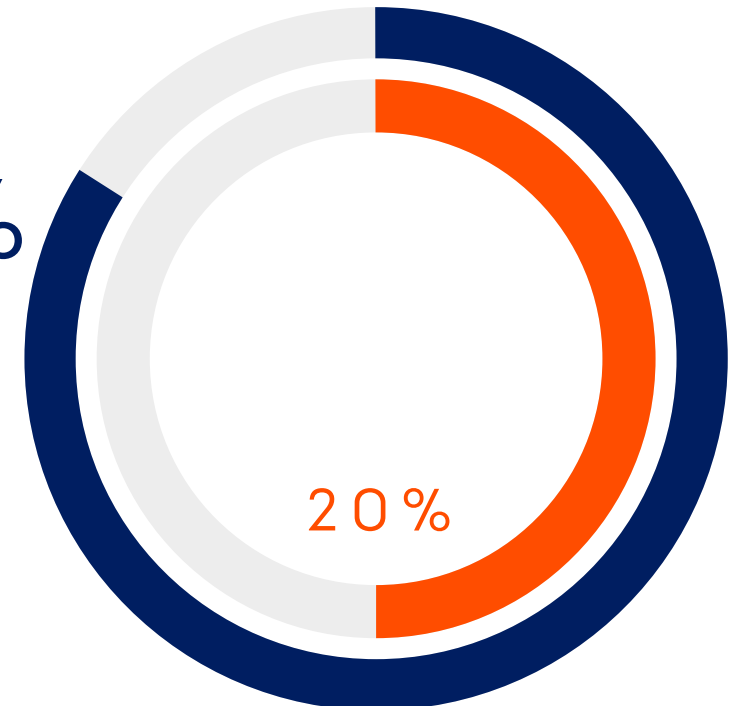
Gracias a dichas instalaciones fotovoltaicas, durante 2023 se ha conseguido generar un autoconsumo de 481770 Kwh, un 36% más que el autoconsumo generado durante 2022, que fue de 306933 Kwh.

+ 36 %



ESTO SE TRADUCE EN LA REDUCCIÓN DE UN 18% DE NUESTRA HUELLA DE CARBONO, EVITANDO ASÍ EMITIR 131 TONELADAS DE CO2 A LA ATMOSFERA.

18 %



Además de los beneficios ambientales, el uso de la energía solar también contribuye a la eficiencia y reducción de costes operativos a largo plazo, lo que nos permite ser más competitivos y brindar un servicio de calidad a nuestros clientes sin comprometer el planeta.



COMPENSO

PROYECTO DE RESTAURACIÓN DEL MONTE VECINAL DE PARADELA DE BEMIL

En Andamur colaboramos con el proyecto de restauración del Monte Vecinal de Paradela de Bemil, ubicado en el término municipal de Caldas de Reis (Pontevedra). Una zona que en 2017 sufrió un incendio forestal arrasando por completo 229 hectáreas.

En concreto, para compensar las 926 tCO₂ (alcance 1 + alcance 2) emitidas por Andamur en 2022, se han plantado más de 6.900 árboles, más de 4 hectáreas de superficie, o lo que equivale a más de 4 campos de fútbol.

El proceso de restauración forestal se ha llevado a cabo en distintas fases para lograr establecer masas forestales de coníferas (pino), frondosas autóctonas (principalmente roble) y eucaliptos. El plan de reforestación se desarrolla según los estándares de calidad de gestión forestal sostenible (certificados PEFC y FSC).





EN TOTAL, EN LOS DOS AÑOS QUE ESTAMOS TRABAJANDO CON LA ASOCIACIÓN FORESTAL DE GALICIA HEMOS COMPENSADO 1329 TCO₂ (ALCANCE 1 + ALCANCE 2) GRACIAS A LA PLANTACIÓN DE 10.100 ÁRBOLES.

1.329 TCO₂
ALCANCE 1 + ALCANCE 2

10.100
ÁRBOLES PLANTADOS



MOVILIDAD SOSTENIBLE Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

La transición energética es esencial en el sector del transporte. Nuestro objetivo es garantizar que nuestros clientes tengan acceso a la energía que necesitan, tanto ahora como en el futuro.

Por ello, apostamos firmemente por la multienergía, no solo en nuestras Áreas de Servicio, sino también al incorporar nuevas estaciones a nuestra red, siendo este un aspecto clave en nuestra estrategia.



GAS

Actualmente contamos con 14 estaciones asociadas en España, Francia y Bélgica en las que disponen de este tipo de combustible. Además, también disponemos de Gasineras en nuestras Áreas de Servicio de Guarromán y La Junquera.

ELECTRICIDAD

Respecto a la movilidad eléctrica en vehículo ligero:

ANDAMUR SAN ROMÁN Y ANDAMUR PAMPLONA

Están equipadas con tres puntos de recarga rápida, cada uno con una capacidad de 50 kW. Estos puntos permiten una carga sumamente eficiente, alcanzando aproximadamente el 80% de la capacidad de la batería en solo 15 a 20 minutos.

ANDAMUR LA JUNQUERA Y ANDAMUR GUARROMÁN

Cuentan con espacios de recarga ultrarrápida. Ambas Áreas de Servicio ofrecen una potencia total de 1.4 MW, distribuida en 8 puntos de recarga individuales con una potencia de 350 kW cada uno. Estos innovadores sistemas de recarga permiten tiempos de carga significativamente reducidos, optimizando así la experiencia de nuestros usuarios.



EN NUESTRA RED DE ASOCIADAS EN EUROPA, CONTAMOS CON 7 ESTACIONES CON PUNTOS DE RECARGA ELÉCTRICA EN FRANCIA Y POLONIA.

HVO (ACEITE VEGETAL HIDROTRATADO)

Colaboramos con Primafrío, facilitándoles un punto de suministro de HVO en Andamur La Junquera- Llers donde poder iniciar las pruebas de validación de un camión prototipo propulsado por HVO, dentro del proyecto europeo LONGRUN. Así, nos convertimos en una de las primeras Áreas de Servicio en ofrecer HVO en España.

NOS MANTENEMOS
ATENTOS A
CUALQUIER
EVOLUCIÓN EN
COMBUSTIBLES
ALTERNATIVOS
CON EL OBJETIVO
DE COORDINAR
INICIATIVAS Y
PLANES VINCULADOS
A LA TRANSICIÓN
DE NUESTRA RED DE
ESTACIONES HACIA
FUENTES DE ENERGÍA
MÁS SOSTENIBLES.





HIDRÓGENO Y GASES RENOVABLES

Estamos estudiando, compartiendo y participando en la estrategia europea para conseguir el objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero planteado en diciembre de 2020 el “objetivo 55” destinado a sustituir progresivamente los combustibles fósiles por combustibles bajos en carbono, especialmente el hidrógeno.

SEGUIMIENTO DE TODAS LAS VARIANTES DE COMBUSTIBLE ALTERNATIVOS Y SU APLICACIÓN AL TRANSPORTE PESADO

Analizando de forma exhaustiva el estado de la evolución tecnológica del hidrógeno respecto al uso tanto de pila de combustible como en motor de combustión interna, así como las infraestructuras necesarias para su distribución en el parque móvil pesado.

SEGUIMIENTO DE LA EVOLUCIÓN Y PRECIOS DE LOS DISTINTOS COMBUSTIBLES RENOVABLES

Tanto en su variable biocombustibles (integradores de la cadena de recuperación de residuos que aporte valor a la economía circular) como en su variante de combustibles sintéticos (sustituto directo del combustible convencional).

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES, FOROS Y CONGRESOS SECTORIALES

En particular, como miembro de la directiva de AHMUR, la Asociación del Hidrógeno y los Gases Renovables de la Región de Murcia, miembro de GASNAM, la Asociación Ibérica de transporte sostenible que integra la cadena de valor del gas y el hidrógeno, y miembro de EMS, Empresas por la Movilidad Sostenible.



BOSQUES ANDAMUR

Con nuestros Bosques Corporativos fomentamos la biodiversidad contribuimos a la lucha contra la desertificación en el Sur de España



BOSQUE ANDAMUR EN LORCA (MURCIA)

En los últimos años y gracias a la colaboración con la Asociación Bosqueo2, gran parte del equipo Andamur junto a sus familias ha sido parte activa del proyecto de reforestación de la finca pública de los Alagüeces, localizada en la pedanía de Zarzadilla de Totana en Lorca, en la Región de Murcia.

Hemos participado en 5 campañas, contribuyendo a la plantación de un total de 1400 ejemplares de especies autóctonas que absorberán 56 toneladas de CO2 al año y favorecerá la lucha contra la desertificación gracias a la plantación de especies arbóreas y arbustivas que protegen y generan suelo. También beneficiará la biodiversidad, mejorando la presencia de fauna y aumentará resistencia y capacidad de regeneración ante episodios de sequía, plagas o incendios forestales. En todas las campañas de reforestación del Bosque Andamur se ha hecho un seguimiento exhaustivo de su evolución, con el fin de conseguir elevados índices de asentamiento.

BOSQUE ANDAMUR EN GUARROMÁN (JAÉN)

Sumamos un nuevo bosque corporativo, en esta ocasión, con la plantación de 300 nuevos árboles cerca del Área de Servicio de Guarromán en colaboración con el Ayuntamiento de dicho municipio. En la plantación participó parte de nuestro equipo y alumnos del colegio de Guarromán.

Gracias a esta acción, 150 encinas y 150 alcornoques ayudarán a absorber a medio plazo unas 18 toneladas de CO2 al año.





LIMPIEZA DE PLAYAS

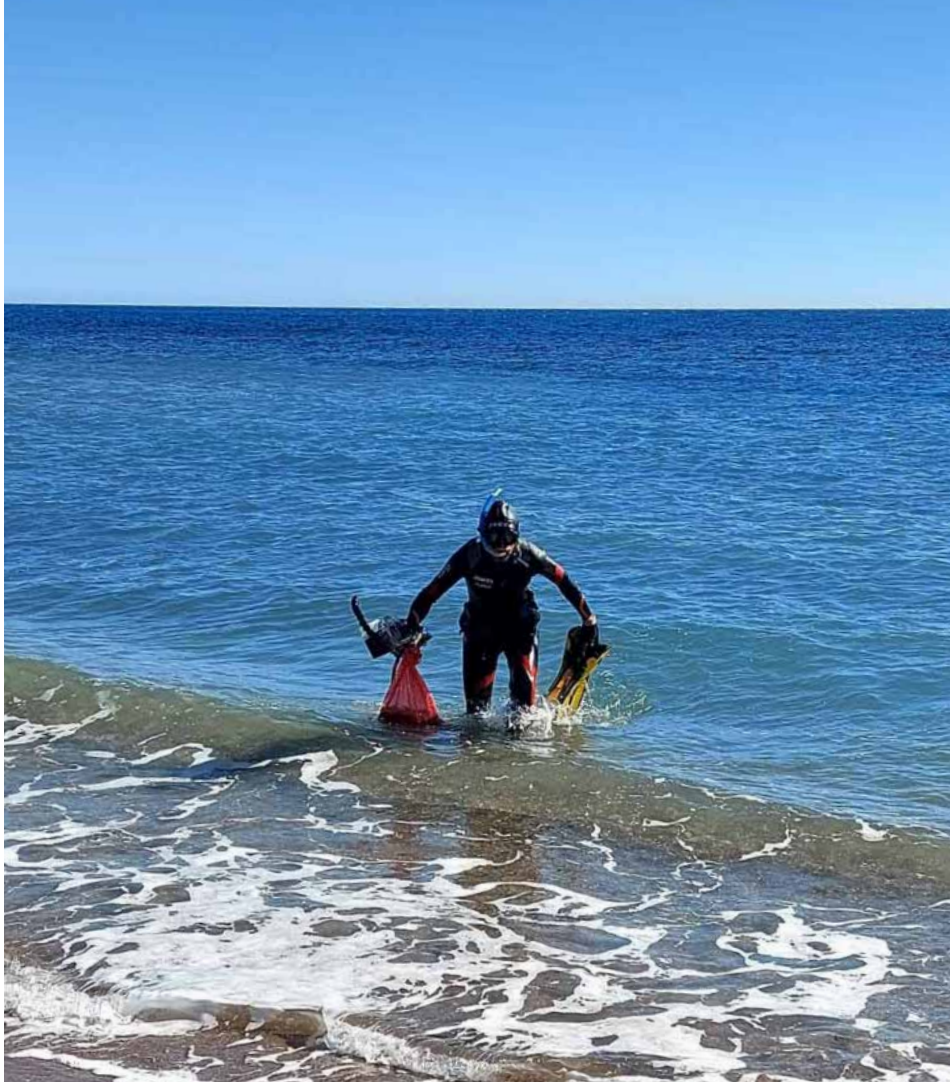
La limpieza de espacios naturales en el Parque Regional Cope- Calnegre es una de nuestras principales acciones de voluntariado ambiental.

Por tercer año consecutivo realizamos la actividad de limpieza de espacios naturales, "Limpieza de Playas" en colaboración con la Asociación NaturActúa. En ella participa parte del Equipo Andamur junto a sus familias y voluntarios de esta organización.

La jornada se desarrolló en la Playa del Rafal y la rambla del mismo nombre. Durante la jornada se peinó una superficie aproximada de una hectárea entre la playa y la zona de la rambla y se recogieron unos 115 kilos de residuos, cuyo origen es principalmente la agricultura y el turismo de costa, además de una gran cantidad de microplásticos.

Cabe resaltar que el fondo marino de la zona es de arena y con formaciones rocosas, lo que provoca una mayor acumulación de residuos por la zona ya que se quedan anclados a las mismas.





ESTE AÑO ADEMÁS
TUVIMOS LA
OPORTUNIDAD DE
CONOCER UN POCO
MEJOR EL FONDO
MARINO Y EL TIPO DE
RESIDUOS QUE SE PUEDEN
ENCONTRAR EN ÉL, YA QUE
UNO DE LOS MIEMBROS
DE NATURACTÚA REALIZÓ
UNA INMERSIÓN PARA
POSTERIORMENTE
COMPARTIR CON TODO EL
EQUIPO DE VOLUNTARIOS
EL RESULTADO DE SU
ACCIÓN DE LIMPIEZA
BAJO EL AGUA.



NORMATIVA Y ACUERDOS VOLUNTARIOS

En Andamur estamos sujetos a una estricta normativa medioambiental a nivel europeo, nacional, regional y autonómico sobre distintas materias: agua, energía emisiones, efluentes y residuos.

✓ 2022 ✓ 2023

| | A NIVEL REGIONAL | A NIVEL NACIONAL | | |
|----------------------|--|---------------------------------|----------|---|
| Agua | Murcia – Decreto 16/1999 | | ✓ | ✓ |
| | MURCIA Ley 4/2009 | | ✓ | ✓ |
| | ANDALUCÍA - Ley Autonómica 9/2010 | | ✓ | ✓ |
| | ANDALUCÍA-Guarromán - Ord. Mpal. /2019 | | ✓ | ✓ |
| | PAÍS VASCO - Ley Autonómica 1/2006 | | ✓ | ✓ |
| | NAVARRA - Decreto Foral 12/2006, | | ✓ | ✓ |
| | NAVARRA - Ley Foral 10/1988, | | ✓ | ✓ |
| | CATALUÑA - Decreto 103/2000 | | ✓ | ✓ |
| | CATALUÑA - Decreto Legislativo 3/2003 | | ✓ | ✓ |
| | | Real Decreto 3/2023 | | ✓ |
| | | Real Decreto Legislativo 1/2001 | ✓ | ✓ |
| | | Real Decreto 606/2003 | ✓ | ✓ |
| Energía | | Real Decreto 1890/2008 | ✓ | ✓ |
| Emisiones | | Real Decreto 212/2002, | ✓ | ✓ |
| | | Real Decreto 865/2003 | DEROGADO | |
| | | Real Decreto 487/2022 | ✓ | ✓ |
| | | Ley 37/2003, | ✓ | ✓ |
| | Real Decreto 115/2017, | ✓ | ✓ | |
| Efluentes y residuos | ANDALUCÍA - Ley 7/2007. | | ✓ | ✓ |
| | ANDALUCÍA - Decreto 73/2012 | | ✓ | ✓ |
| | ANDALUCÍA - Decreto 18/2015 | | ✓ | ✓ |
| | ANDALUCÍA - Ordenanza municipal 2005 | | ✓ | ✓ |
| | CATALUÑA - Decreto Legislativo 1/2009, | | ✓ | ✓ |
| | CATALUÑA - Ley Autonómica 3/2015, | | ✓ | ✓ |
| | PAÍS VASCO - Ley Autonómica 4/2015 | | ✓ | ✓ |
| | PAÍS VASCO - Decreto 209/2019, | | ✓ | ✓ |
| | | Ley 11/1997 | DEROGADA | |
| | | Ley 7/2022 | ✓ | ✓ |
| | | Ley 22/2011 | DEROGADA | |
| | | Real Decreto 833/1988 | DEROGADO | |
| | | RD 110/2015 | ✓ | ✓ |
| | RD 9/2005 | ✓ | ✓ | |
| | Real Decreto 293/2018 | ✓ | ✓ | |

Además de la normativa obligatoria a la que está sujeta la empresa, Andamur mantiene su compromiso ambiental a través de los siguientes acuerdos:

ACUERDOS VOLUNTARIOS SUSCRITOS EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

| MATERIA | PACTOS | AUTORIDAD REGULADORA | | |
|----------------------|--|--|---|---|
| Energía | Certificación ISO 14064-1:2018 Huella de Carbono, en todas nuestras estaciones y central | AENOR Ministerio para la transición ecológica y reto demográfico | ✓ | ✓ |
| Emisiones | Certificación ISO 14064-1:2018 Huella de Carbono, en todas nuestras estaciones y central | AENOR Ministerio para la transición ecológica y reto demográfico | ✓ | ✓ |
| Efluentes y residuos | Gestión de residuos con empresas autorizadas de cercanía | | ✓ | ✓ |



2.3.5

GOBIERNO CORPORATIVO



EN ANDAMUR,
LA ÉTICA Y LA
TRANSPARENCIA
CONSTITUYEN
PRINCIPIOS
FUNDAMENTALES.

Nos comprometemos a que estos valores impregnen todas nuestras interacciones con los nuestros grupos de interés.

El buen gobierno corporativo actúa como nuestro faro, asegurando que nuestras acciones se realicen correctamente. En este contexto, la transparencia no solo es crucial, sino que es esencial para el desarrollo eficaz de nuestras actividades.

En este ámbito nos centramos especialmente en la consecución de los ODS de Naciones Unidas:





CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nuestro Consejo de Administración está integrado por la familia López Sánchez, junto con un consejero externo. Este órgano esencial tiene la responsabilidad de supervisar las operaciones, guiar la estrategia corporativa y seleccionar a los líderes ejecutivos.

Su labor es fundamental para asegurar que los valores de integridad y responsabilidad, que han definido históricamente a nuestra compañía, continúen siendo el eje central de todas nuestras decisiones y acciones.

1. Miguel Ángel López Consejero Delegado-CEO de Andamur / 2. Pedro Javier López Consejero de Andamur / 3. Salvador López Consejero de Andamur / 4. María Dolores Sánchez Fundadora de Andamur / 5. Francisco Sánchez-Montesinos Consejero Externo de Andamur / 6. Fulgencio López Fundador de Andamur / 7. Juan Carlos López Presidente de Andamur



1

2

3

4

5

6

7

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El Comité de Dirección de Andamur está liderado por Miguel Ángel López Sánchez, nuestro Consejero Delegado - CEO. Junto a él, un equipo de directivos clave conforma este comité crucial cuya principal misión es asegurar la eficiencia operativa de la empresa. Su objetivo es cumplir con los objetivos estratégicos marcados por el Consejo de Administración, facilitando así la coordinación y la ejecución efectiva de las directrices corporativas.

1. Jesús Gómez Director IT / 2. Ángeles Ruiz Directora de Marketing, Atención al Cliente y RSC / 3. Francisco Martínez Jefe de Administración / 4. Miguel Ángel López Consejero Delegado-CEO / 5. Pedro González Director RRHH / 6. Manuel Ruiz Director Comercial de Combustibles B2C y Partners / 7. Juan Diego Guillén Director Comercial / 8. Antonio Alcaraz Director de Expansión Internacional y Desarrollo de Negocio / 9. Bartolomé Benítez Director Financiero- CFO / 10. Raisa Nedelcov Responsable Área Jurídica / 11. Miguel Ángel Quiñonero Director de Retail, Operaciones y Expansión Nacional



1

2

10

3

4

5

11

6

7

8

9



COMPLIANCE Y CÓDIGO ÉTICO

A principios de 2023, Andamur dio un paso importante al implementar el Compliance Penal, una medida estratégica diseñada para prevenir la comisión de infracciones legales que pudieran llevarse a cabo bajo el amparo de la persona jurídica. Esta iniciativa responde a la necesidad de salvaguardar la integridad y el buen nombre de la empresa, al tiempo que se protege contra cualquier implicación legal que pudiera surgir.

Para complementar esta medida, Andamur también adoptó un Código Ético y de Conducta. Este código se concibe como un marco normativo que promueve valores éticos y principios de conducta en todas las operaciones de la empresa. Su propósito es inculcar

una cultura organizacional basada en la integridad, la responsabilidad y el respeto en todos los niveles de la organización.

Dentro del Código de Conducta Empresarial, se han establecido reglas claras de cumplimiento que abarcan tanto a los empleados, reflejadas en el Código de Conducta de Empleados y Directivos, como a los proveedores, socios de negocio y partners. Este enfoque integral garantiza que todas las partes involucradas en las actividades de Andamur se adhieran a los más altos estándares éticos y legales, fortaleciendo así la reputación y el compromiso de la empresa con la transparencia y la responsabilidad corporativa.





SEGURIDAD E INTEGRIDAD DE LOS DATOS

Para Andamur, garantizar la seguridad e integridad de los datos es fundamental. Los datos que gestionamos son de suma importancia y, por tanto, su tratamiento se realiza con la máxima responsabilidad y cuidado, asegurando su protección contra accesos no autorizados y otras amenazas potenciales.

Nuestro enfoque de ética de datos abarca seguridad e integridad de la información, con altos estándares para proteger tanto a nuestros clientes, como a nosotros mismos. La integración efectiva de seguridad e información en nuestras operaciones diarias es vital para brindar calidad y garantizar la confianza y satisfacción duradera de clientes y socios.



TRATAMIENTO DE DATOS RESPONSABLE

Realizamos un análisis exhaustivo de los procesos de tratamiento de datos personales en los sistemas de información del responsable del tratamiento, que engloban tanto formatos físicos como electrónicos. Además, revisamos minuciosamente las bases legales que justifican estos procesos para asegurar su plena conformidad con la normativa vigente.

RENOVACIÓN ISO 27001

Con cada renovación la norma UNE-ISO/IEC 27001:2017 se analizan los procedimientos de información que respaldan nuestras actividades:

- Gestión de pagos y gestión de cobros.
- Servicios de venta de carburante y parkings de seguridad.
- Captación de clientes.
- Gestión de compra de carburantes.

Esta certificación asegura la confidencialidad, integridad y disponibilidad en el manejo de los datos de nuestros clientes. De esta manera, demostramos nuestra habilidad para identificar y gestionar riesgos.

Además, esta iniciativa busca beneficiar a nuestros clientes en términos de protección de datos y seguridad en las transacciones, aspectos cruciales en un sector tan vital como el transporte.

Es importante destacar que la ISO 27001 posiciona a airCODE como el principal sistema antifraude de Europa, lo que respalda nuestra firme posición en el mercado.



air
CODE
avanza seguro

CIBERSEGURIDAD

En Andamur, priorizamos la seguridad cibernética con un plan exhaustivo. Realizamos auditorías anuales para identificar posibles vulnerabilidades y amenazas, utilizando metodologías líderes como OSSTMM, OWASP y OWISAM. Estas auditorías se realizan en entornos de producción y demuestran cada año la efectividad de nuestros mecanismos de protección al no encontrar vulnerabilidades expuestas, ni datos relevantes comprometidos.

Además, disponemos de las siguientes soluciones avanzadas para reforzar nuestra defensa:



FORTICLIENT EMS

para asegurar dispositivos finales, ofreciendo herramientas para configuración de políticas de seguridad, prevención de amenazas y acceso remoto seguro.

FORTIMAIL

para proteger el correo electrónico contra amenazas cibernéticas, garantizando privacidad y cumplimiento normativo.

FORTIEDR

para la detección avanzada de amenazas, permitiendo la identificación y combate de amenazas persistentes con respuesta automatizada y análisis forense.

FORTIRECON

para proteger la empresa de amenazas digitales. Forma parte de Fortinet SecOps, brindando información sobre actividades de posibles atacantes para poder contrarrestar ataques y reducir riesgos y costos.

ESTAS MEDIDAS
REFLEJAN NUESTRO
COMPROMISO
CONTINUO CON
LA SEGURIDAD
CIBERNÉTICA Y
LA PROTECCIÓN
DE DATOS EN UN
ENTORNO DIGITAL
EN CONSTANTE
EVOLUCIÓN.

SEGMENTACIÓN DE RED EN NUESTRAS ÁREAS DE SERVICIO

Segmentamos la red de nuestras Áreas de Servicio en múltiples subredes, cada una con sus propias políticas y protocolos de seguridad. Esto ayuda a prevenir que los hackers puedan moverse libremente por toda la red y a proteger mejor nuestros datos contra los ciberataques.

IMPLANTACIÓN DE UN CENTRO DE OPERACIONES DE SEGURIDAD - SOC

El Centro de Operaciones de Seguridad, SOC, se refiere al equipo responsable de garantizar la seguridad de la información. Es una plataforma que permite la supervisión y administración de la seguridad del sistema de información.

El objetivo de un SOC es detectar, analizar y corregir incidentes de ciberseguridad utilizando soluciones tecnológicas y enfoques diferentes. Supervisan y analizan la actividad en redes, servidores, terminales, bases de datos, aplicaciones, sitios web y otros sistemas en busca de señales débiles o comportamientos anormales que puedan indicar un incidente de seguridad o un compromiso.





AA

ANEXOS

AA.1 ANEXO 1. PERFIL DE LA MEMORIA
AA.2 ANEXO 2. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI





AA.1. ANEXO 1. PERFIL DE LA MEMORIA

FIELES A NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD, PRESENTAMOS NUESTRA CUARTA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD, INFORME QUE RECOGE LOS IMPACTOS QUE OCASIONAMOS EN LOS ÁMBITOS DE GOBIERNO CORPORATIVO, LABORAL, SOCIAL, AMBIENTAL Y SERVICIOS, INDICATIVOS DE LA CONTRIBUCIÓN POSITIVA DE ANDAMUR AL DESARROLLO SOSTENIBLE.

Nuestro ciclo de presentación de memorias es anual, por lo que el período de información de esta memoria de sostenibilidad es de enero a diciembre de 2023, coincidiendo con el año fiscal de la empresa. Señalar que por motivos derivados del estado de alerta sanitaria del Covid-19, la primera memoria fue bianual, abarcando los años 2019 y 2020.

Hay que destacar que en el año 2022 ANDAMUR sufrió una escisión parcial, resultando dos sociedades: GP Límite Andamur S.L., con CIF: B-30424162 y Road Solution Pro S.L., con CIF: B-10910677. Estos cambios relativos a la naturaleza del negocio no han afectado a los métodos de medición, ni han presentado cambios significativos en la lista de temas materiales y coberturas de los temas, con respecto a las memorias anteriores.

Este informe de sostenibilidad, al igual que la memoria de 2022, han sido elaborados de conformidad con el marco de Estándares Consolidados de Global Reporting Initiative (GRI) 2021, situando la información en orden diferente respecto a los informes de 2021 y 2020, basados ambos en los estándares GRI: opción Esencial 2016.

Señalar también que el contenido de esta memoria estará vinculado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS- de la ONU y las exigencias de divulgación contempladas en la ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad, vinculación que también se hizo en las memorias de 2021 y de 2022. Este año hemos vinculado también nuestro

informe con el nuevo marco normativo europeo, Directiva de Información Corporativa de Sostenibilidad (CSRD) y los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS).

El Índice de contenidos GRI, con sus correspondientes vinculaciones, está recogido en el Anexo II del presente informe.

Al igual que en anteriores memorias, no se ha considerado necesario someter el presente informe a una auditoría externa independiente a través de terceros, ya que Andamur dispone de verificaciones internas periódicas del contenido de esta memoria a través de procesos internos de gestión en áreas económicas, sociales, ambientales y de integridad, siendo utilizados como herramientas de gestión de riesgo en la toma de decisiones. Consecuencia de ello es que los datos que contiene el informe tienen soporte documental dentro del sistema, presentan una información razonable y equilibrada del desempeño, garantizando la veracidad de contenidos.

Para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria, pueden dirigirse a:

Ángeles Ruiz, directora de Marketing, Atención al Cliente, y RSC
Tlf: 968 102 000. Centro de Negocios Andamur, Pol. Ind. Saprelorca, 30817 Lorca (Murcia) España

comunicacion@andamur.com

AA.2. ANEXO 2. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ESTE INFORME SE HA ELABORADO DE CONFORMIDAD CON LOS ESTÁNDARES CONSOLIDADOS GRI 2021

| GRI ESTÁNDAR | DESCRIPCIÓN | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|---|--|--|------------------|
| ESTÁNDARES UNIVERSALES | | | |
| GRI 1 FUNDAMENTOS 2021 | | | |
| Declaración de uso | GP LÍMITE ANDAMUR presenta la información contenida en este índice para el período comprendido entre el 1 de enero 2023 hasta 31 diciembre 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI 2021 | | |
| GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021 | | | |
| 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes | | | |
| 2-1 | Detalles organizacionales | 10, 11, 114, 115, Anexo I | |
| 2-2 | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 10,11, Anexo I | |
| 2-3 | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | Anexo I | |
| 2-4 | Actualización de la información | Anexo I | |
| 2-5 | Verificación externa | Anexo I | |
| 2. Actividades y trabajadores | | | |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 10, 11, 16, 18, 19, 20/27, 37, 44, 45, 112/121 | |
| 2-7 | Empleados | 49/51 | 8 |
| 2-8 | Trabajadores que no son empleados | No aplica | |

| GRI ESTÁNDAR | DESCRIPCIÓN | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|---|--|-----------------------------|------------------|
| 3. Gobernanza | | | |
| 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 114, 115, Anexo I | 5, 16 |
| 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 114, 115 | 5, 16 |
| 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 6, 7, 114, 115 | 16 |
| 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 114, 115 | 16 |
| 2-13 | Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | 114, 115 | |
| 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 6, 7, 114, 115 | |
| 2-15 | Conflictos de interés | Inexistente | |
| 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 32/35 | |
| 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 114, 115 | 4 |
| 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | inexistente | |
| 2-19 | Políticas de remuneración | No disponible | |
| 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | inexistente | 16 |
| 2-21 | Ratio de compensación total anual | No aplica | |
| 4. Estrategia, políticas y prácticas | | | |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 6, 7, 24/27, 30/37 | |
| 2-23 | Compromisos y políticas | 6, 7, 24/27, 30/37 | 16 |
| 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 6, 7, 24/27, 30/37 | |
| 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | 10, 18, 19, 24/27, 118, 119 | |
| 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 32/35 | 16 |
| 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | 110, 111 | |
| 2-28 | Afiliación a asociaciones | 24/27 | 17 |

| GRI ESTÁNDAR | DESCRIPCIÓN | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|--|--|---------------------|------------------|
| 5. Participación de los Grupos de interés | | | |
| 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 24/27, 32/35 | |
| 2-30 | Convenios de negociación colectiva | Legislación laboral | 8 |

GRI 3 TEMAS MATERIALES 2021

| | | | |
|-----|--|-----------|--|
| 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | 32/35 | |
| 3-2 | Lista de temas materiales | 32/35 | |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | 32/35, 37 | |

| TEMAS MATERIALES | CONTENIDOS ESPECÍFICOS | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|------------------|------------------------|---------|------------------|
|------------------|------------------------|---------|------------------|

DIMENSIÓN ECONÓMICA

GRI ESTÁNDARES 200: 2016

201: DESEMPEÑO ECONÓMICO

| | | | |
|-------|--|--------|------|
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 14, 15 | 7, 8 |
|-------|--|--------|------|

| TEMAS MATERIALES | CONTENIDOS ESPECÍFICOS | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|------------------------------------|---|----------------|------------------|
| DIMENSIÓN AMBIENTAL | | | |
| GRI ESTÁNDARES 300: 2016 | | | |
| 302: ENERGÍA | | | |
| 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 98/99, 102/105 | 7, 12,13 |
| 302-3 | Intensidad energética | 98/99, 102/105 | 7, 12,13 |
| 302-4 | Reducción del consumo energético | 92/99, 102/105 | 7, 12,13 |
| 304: BIODIVERSIDAD | | | |
| 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 100, 101 | 15 |
| 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | 106, 109 | 15 |
| 305: EMISIONES | | | |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 90/99 | 13 |
| 305-2 | 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 90/99 | 13 |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 90/99 | 13 |
| 306: EFLUENTES Y RESIDUOS | | | |
| 306-2 | Residuos por tipo y método de eliminación | 96 | 13 |
| 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL | | | |
| 307-1 | Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | inexistente | 12,13,15 |

| TEMAS MATERIALES | CONTENIDOS ESPECÍFICOS | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|--|---|----------------|------------------|
| DIMENSIÓN SOCIAL | | | |
| GRI ESTÁNDARES 400: 2016 | | | |
| 401: EMPLEO | | | |
| 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 49/51 | 4, 5, 8, 10 |
| 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO | | | |
| 403-1 | Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad | 58/59 | 3, 8, 16 |
| 403-2 | Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional | No disponible | 3, 8, 16 |
| 403-3 | Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad | No disponible | 3, 8, 16 |
| 403-4 | Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos | inexistente | 3, 8, 16 |
| 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA | | | |
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 56/57 | 4, 5, 8, 10 |
| 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | | |
| 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 40/51, 114/115 | 4, 5, 8, 10 |
| 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | No disponible | 4, 5, 8, 10 |
| 406: NO DISCRIMINACIÓN | | | |
| 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | inexistentes | 5, 8, 10, 16 |

| TEMAS MATERIALES | CONTENIDOS ESPECÍFICOS | PÁGINAS | RELACIÓN CON ODS |
|---|---|--------------|------------------|
| 413: COMUNIDADES LOCALES | | | |
| 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 60/61, 74/89 | 1,2,8,16 |
| 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES | | | |
| 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 62/72 | 3,8, 16 |
| 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | inexistentes | 3,8, 16 |
| 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO | | | |
| 419-1 | Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | inexistente | |

En la siguiente tabla se vincula el contenido de la memoria con la información exigida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, así como la vinculación de este contenido con el nuevo marco normativo europeo, Directiva de Información Corporativa de Sostenibilidad (CSRD) y los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS), información no preceptiva para Andamur y no verificada por un tercero independiente.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

| CONTENIDO | PÁGINAS |
|--|-----------------------|
| MODELO DE NEGOCIO | |
| Entorno empresarial, organización y estructura | 10, 11 |
| Presencia geográfica/ESRS 2 G1 | 10, 11 |
| Objetivos y estrategias | 6, 7, 10, 18, 19 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 6, 7, 32/35 |
| Enfoque de gestión | |
| Descripción de las políticas que aplica la empresa respecto a dichas cuestiones | |
| Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control | 18/19, 38/39, 110/111 |
| Medidas que se han adoptado | 38/39, 90/99, 118/119 |
| Resultados de esas políticas | |
| Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia | No disponible |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa | |
| Cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la empresa gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. | No aplica |
| Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo | No disponible |

| CONTENIDO | PÁGINAS |
|--|---|
| I. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | 90/99 |
| Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 90/99, 110/111 |
| Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 90/99, 102/105 |
| La aplicación del principio de precaución | 18/19, 30/31 |
| La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| Contaminación | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad (incluido el ruido y la contaminación lumínica).ESRS | 90/99 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; | 90/99 |
| Uso sostenible de los recursos | |
| El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | No aplica |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | No disponible |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 102/105 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 102/105 |
| Uso de energías renovables | 102/105 |

CONTENIDO

PÁGINAS

Cambio climático

| | |
|--|-------|
| Sobre los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generado como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce. ESRS E1 | 90/99 |
| Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. E1-2 | 90/99 |
| Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin. E2-1 | 90/99 |

Protección de la biodiversidad

| | |
|---|---|
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. ESRS E4 | 100/101, 106/109 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. E4-5 | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |

II. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

| | |
|---|---|
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. ESRS S1 | 38/51 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. S1-6 | No disponible |
| Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. S1-6 | 51 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. S1-10 | No disponible |

| CONTENIDO | PÁGINAS |
|--|---|
| Brecha salarial. S1-16 | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | No disponible |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo. S1-16 | No disponible |
| Implantación de políticas de desconexión laboral. S1-15 | No disponible |
| Empleados con discapacidad. S1-12 | 51 |
| Organización del trabajo | |
| Organización del tiempo de trabajo . S1-4 | 38/39 |
| Número de horas de absentismo | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. S1-15 | 52 |
| Salud y seguridad | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. S1-14 | 58/59 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo. S1-14 | No disponible |
| Enfermedades profesionales; desagregado por sexo. S1-14 | No disponible |

CONTENIDO

PÁGINAS

Relaciones sociales

| | |
|--|--|
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. S1-8 | De conformidad con el convenio colectivo de aplicación |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. S1-8 | Conforme legislación laboral |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. S1-8 | No disponible |

Formación

| | |
|---|-------|
| Las políticas implementadas en el campo de la formación. S1-13 | 54/57 |
| Total de horas de formación por categorías profesionales. S1-13 | 56/57 |

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Igualdad

| | |
|---|---------------|
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 44/45, 47 |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) | Negociado |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Negociado |
| Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | No disponible |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | No disponible |

III. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

| | |
|---|---------------------|
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. S1-17 | 30/31, 38/39, 74/89 |
|---|---------------------|

| CONTENIDO | PÁGINAS |
|--|---|
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos . S1-17 | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. S1-17 | Inexistentes |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. S1-8 | No aplica |
| IV. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO: | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. G1-3 | 24/27, 112/121 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. G1-3 | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. G1-5 | 14/15 |
| V. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. ESRS S3 | 38/39 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio. ESRS S3 | 74/89 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos. ESRS S3 | 24/27, 32/35 |
| Las acciones de asociación o patrocinio. G1-5 | 24/27 |

| CONTENIDO | PÁGINAS |
|--|---|
| Subcontratación y proveedores | |
| La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. S2-2, G1-2 | No disponible |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 16 |
| Consumidores | |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. S4-2 | 18/19, 118/119 |
| Información fiscal | |
| Los beneficios obtenidos país por país. G1-1 | No aplica |
| Los impuestos sobre beneficios pagados. G1-1 | Indicador no material para la organización, tal y como se desprende del estudio de materialidad (págs 32 a 35). |
| Las subvenciones públicas recibidas. G1-1 | No disponible |





INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

CENTRO DE NEGOCIOS ANDAMUR

POL. IND. SAPRELORCA
30817 LORCA (MURCIA) ES

+34 968 102 000
INFO@ANDAMUR.COM



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2023