



Informe de Sostenibilidad 2024





Informe de Sostenibilidad 2024

Centro de Negocios Andamur

Pol. Ind. Saprelorca
30817 Lorca (Murcia) Es

+34 968 102 000
info@andamur.com

Equipo de trabajo

Ángeles Ruiz
Gema Sánchez

Contenidos

00

PÁG. 05

Carta CEO

01

PÁG. 05

Conoce Andamur

- 1.1. La marca Andamur
- 1.2. Nuestro impacto económico
- 1.3. Sistema Integral de Calidad
- 1.4. Alianzas para conseguir los objetivos

02

PÁG. 05

Nuestro enfoque de sostenibilidad

- 2.1. Diálogo con los grupos de interés y análisis de materialidad
- 2.2. Clientes: experiencia, servicio y atención personalizada

03

PÁG. 05

Nuestro Impacto: Pilares de Sostenibilidad

- 3.1. Personas
- 3.2. Cuidado por el Chófer
- 3.3. WOW: Women On the Way
- 3.4. Medio Ambiente
- 3.5. Compromiso Social
- 3.6. Gobierno Corporativo

AA

PÁG. 05

Anexos



**Seguimos avanzando
con determinación para
consolidarnos como
referentes en servicios
integrales al transportista,
impulsando la innovación,
fomentando una
movilidad más sostenible
y reforzando nuestra
presencia internacional.**

Miguel Ángel López

CONSEJERO DELEGADO
CEO ANDAMUR

Estimados amigos y amigas,

Es un honor presentaros nuestro quinto Informe de Sostenibilidad, reflejo del compromiso firme de Andamur con la responsabilidad social, la sostenibilidad y la mejora continua.

Este nuevo hito representa no solo el avance de nuestra compañía, sino también el esfuerzo colectivo de todas las personas que formamos parte de este camino. Gracias por vuestra confianza y dedicación, que nos impulsan cada día a seguir creciendo.

Mujer y Sector Transporte

2024 ha marcado un antes y un después en nuestro compromiso con la igualdad de género en el sector del transporte. Con el lanzamiento de **WOW – Women on the Way**, presentado en el **II Foro Internacional Mujer y Sector Transporte**, dimos un paso firme hacia la visibilización y el reconocimiento del papel de la mujer en un entorno tradicionalmente masculino. Culminamos este impulso con la creación de los **Premios WOW**, celebrados en febrero de 2025, que

han puesto en valor trayectorias inspiradoras de mujeres que abren camino desde la carretera, la empresa y la innovación.

Ampliamos nuestra red de Áreas de Servicio propias

La puesta en marcha de **Andamur San Román II** ha sido uno de los hitos destacados del año. Esta nueva Área de Servicio en Álava **triplica nuestra capacidad de suministro** en la región y mejora significativamente la experiencia del transportista. Con 16 calles multiproducto y repostaje simultáneo, junto a los servicios integrales de San Román I, seguimos apostando por la eficiencia, la seguridad y el bienestar de los conductores.

Compromiso con el Medio Ambiente

Por tercer año consecutivo, hemos logrado ser **neutrales en carbono**, compensando el 100 % de nuestras emisiones (alcance1+2): 715 tCO₂e referentes a 2023. Un paso más en nuestra hoja de ruta medioambiental, basada en calcular, reducir y compensar nuestro impacto.

Sostenibilidad, en el centro de nuestra estrategia

En Andamur, la sostenibilidad es una forma de actuar. Todas nuestras acciones de RSC están alineadas con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU** y reportadas bajo los estándares **GRI**, asegurando transparencia, rigor y compromiso con un futuro más justo.

Seguimos avanzando con determinación para consolidarnos como referentes en servicios integrales al transportista, impulsando la innovación, fomentando una movilidad más sostenible y reforzando nuestra presencia internacional.

Gracias por ser parte de este camino.





01

Conoce Andamur

- 1.1. La marca Andamur
- 1.2. Nuestro impacto económico
- 1.3. Sistema Integral de Calidad
- 1.4. Alianzas para conseguir los objetivos



Andamur es una empresa familiar con más de 35 años de trayectoria, especializada en ofrecer soluciones integrales para el transporte profesional por carretera.

Nuestra misión es clara, generar la máxima rentabilidad a las empresas del sector transporte, asumiendo el más alto nivel de exigencia y compromiso con particulares, familias, conductores y empresas.

Con presencia en 9 países europeos y más de 1400 estaciones de servicio, en Andamur contamos con una red propia en España, formada por Áreas de Servicio estratégicamente ubicadas para el transporte por carretera, como La Junquera, La Junquera- Llers, El Límite, Guarromán, Pamplona, Lorca, San Román y San Román II, recientemente inaugurada.

Nuestra sede central se encuentra en Lorca (Murcia), y disponemos de oficinas comerciales en Ma-

drid, Valencia, Sevilla, Ponferrada (León), Álava y Barcelona y en Portugal, Coimbra.

Además, disponemos de una amplia gama de soluciones: tarjetas de combustible, parkings de seguridad para camiones, áreas de descanso, dispositivos de peaje, recuperación de impuestos, y herramientas digitales como airCode, que refuerzan la seguridad y eficiencia del transporte internacional.

En Andamur no solo trabajamos para ofrecer servicios, sino para mejorar la experiencia del chófer y el bienestar de quienes hacen posible que Europa siga en movimiento.

Apostamos por la innovación, la sostenibilidad y el compromiso social como pilares de nuestro modelo de crecimiento.



Nuestra visión

Ofrecer a personas y empresas soluciones rentables, innovadoras, fáciles y seguras para llegar a su destino en toda Europa, en un entorno digital, multi-energético y sostenible.

Nuestros valores

Compromiso

Estamos comprometidos con una gestión de calidad, innovación de nuestros productos y servicios y seguridad de nuestros clientes.

Complicidad

Cuidamos de nuestros grupos de interés a través de relaciones intensas, próximas y colaborativas para garantizar el beneficio mutuo.

Superación

Trabajar cada día con entusiasmo, ambición y talento, adaptándonos a nuevos escenarios, alcanzando aspiraciones y metas.

1.1. La marca Andamur

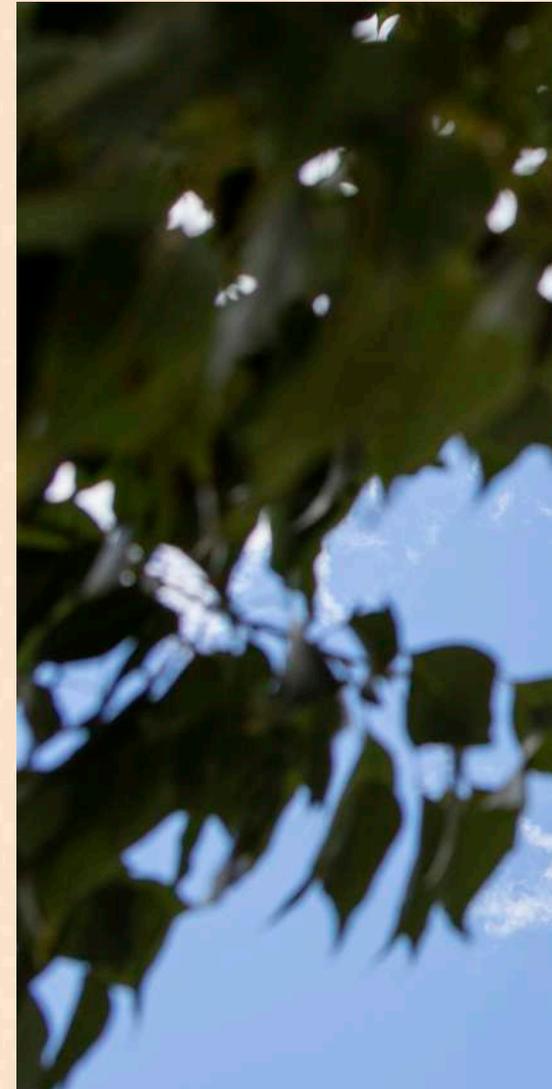
La marca Andamur está respaldada por dos sociedades que trabajan de forma coordinada para ofrecer un servicio global y eficiente al transporte profesional:

GP LÍMITE ANDAMUR S.L.

Se encarga de la gestión de nuestras Áreas de Servicio propias, 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. Esta sociedad pertenece mayoritariamente a DKV Mobility, uno de los principales operadores europeos del sector, con quien mantenemos una colaboración estratégica.



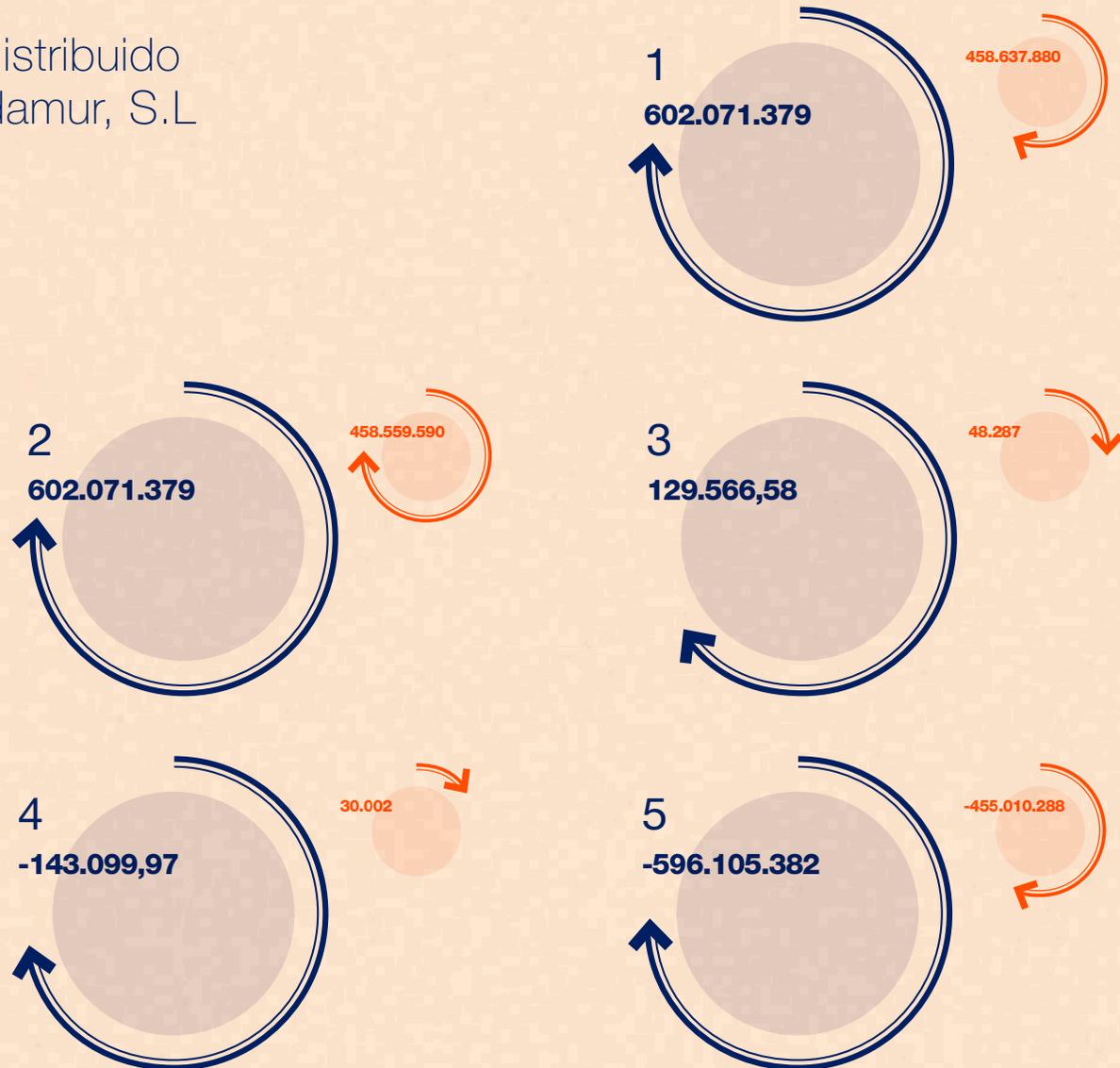


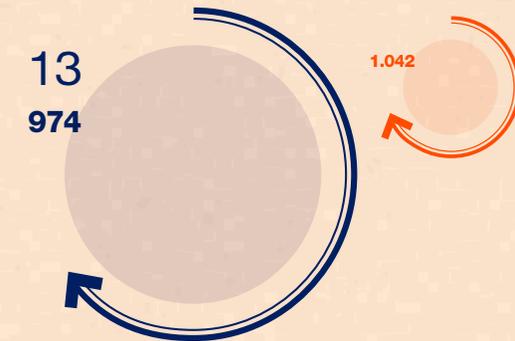
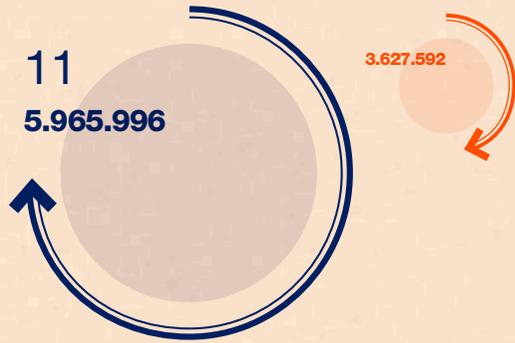
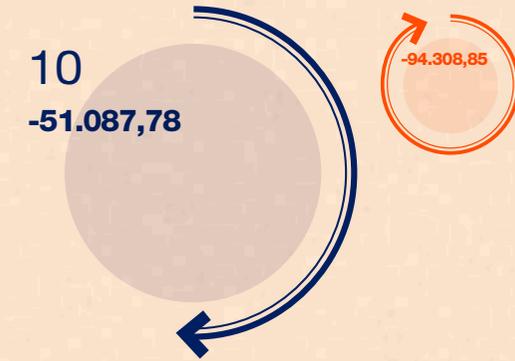
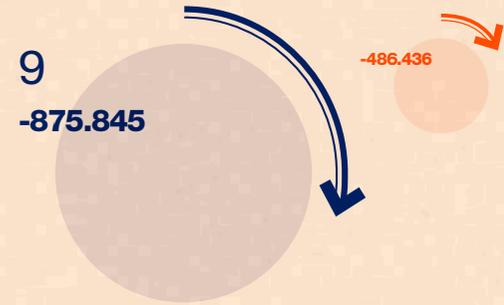
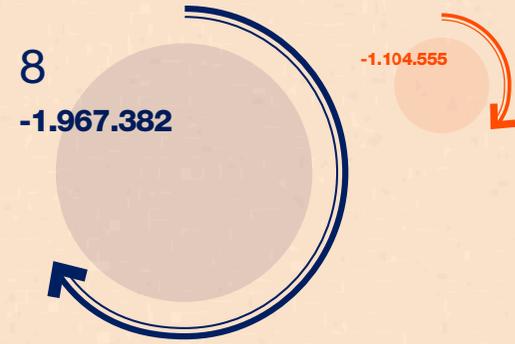
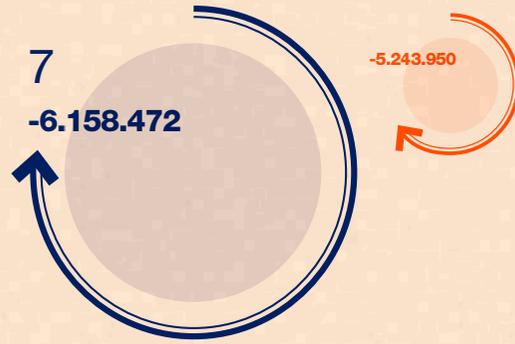
1.2. Nuestro Impacto Económico

2024 2023

Valor económico generado y distribuido (euros) - VEGD. GP Límite Andamur, S.L

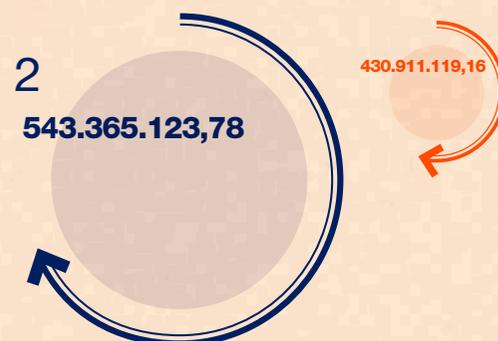
1. Valor económico directo generado
2. Ventas y otros ingresos de explotación
3. Ingresos financieros
4. Resultados por enajenación de inmovilizado
5. Valor económico distribuido
6. Pagos realizados a terceros por las materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos. Se 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
7. Sueldos y prestaciones de empleados (excepto formación)
8. Pagos a proveedores de capital (dividendos a accionistas y pagos de interés a proveedores de préstamos)
9. Administraciones Públicas: tributos devengados en el ejercicio y recogidos como gasto, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades, bienes inmuebles
10. Inversiones en la comunidad (donaciones, patrocinio deporte)
11. Valor económico retenido
12. Importe total declarado de la compra a proveedores (DL)
13. Nº total de proveedores

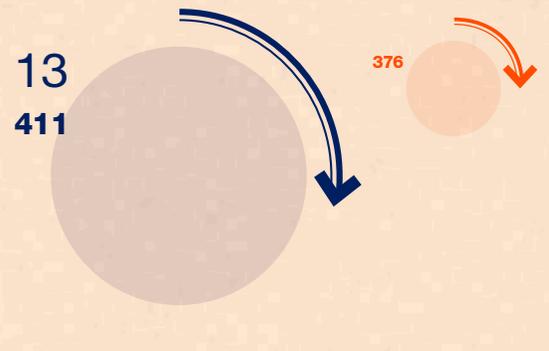
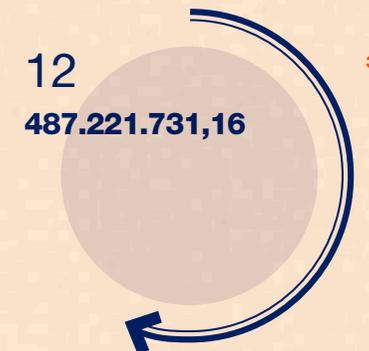
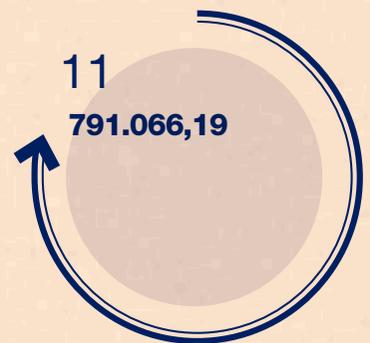
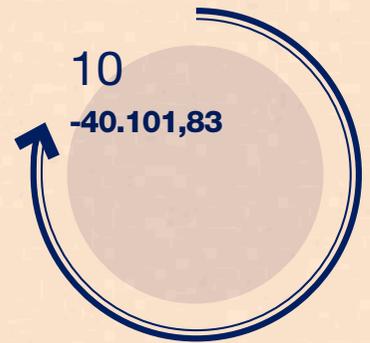
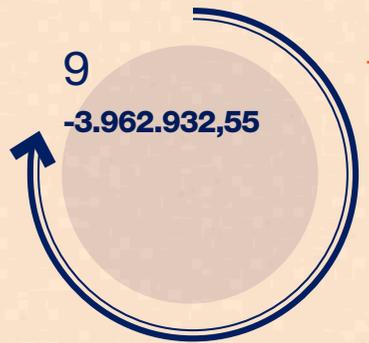
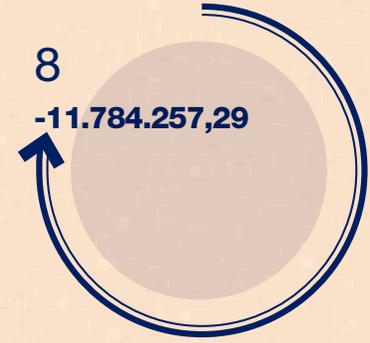
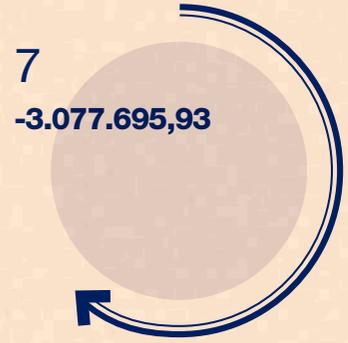
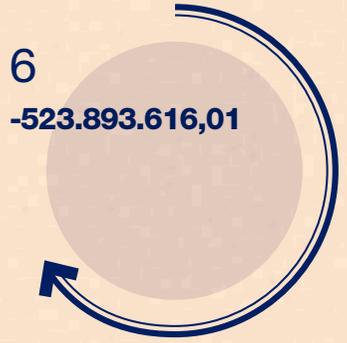




Valor económico generado y distribuido (euros) - VEGD. Road Solution Pro, S.L. + Andamur Europe, S.L.

1. Valor económico directo generado
2. Ventas y otros ingresos de explotación
3. Ingresos financieros
4. Resultados por enajenación de inmovilizado
5. Valor económico distribuido
6. 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
7. Sueldos y prestaciones de empleados (excepto formación)
8. Pagos a proveedores de capital (dividendos a accionistas y pagos de interés a proveedores de préstamos)
9. Administraciones Públicas: tributos devengados en el ejercicio y recogidos como gasto, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades, bienes inmuebles
10. Inversiones en la comunidad (donaciones, patrocinio deporte)
11. Valor económico retenido
12. Importe total declarado de la compra a proveedores (DL)
13. Nº total de proveedores





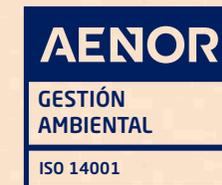
1.3. Sistema Integral de Calidad

En Andamur, la calidad no es un área aislada, sino un principio transversal que impregna toda nuestra actividad.

Apostamos por una gestión integral de la calidad, enfocada en la mejora continua, la seguridad, la eficiencia y la satisfacción de nuestros clientes, tanto en nuestras estaciones propias como en los servicios prestados a través de nuestra red de estaciones de servicio.

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión que abarca los ámbitos de calidad, medioambiente, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema está alineado con los más altos estándares internacionales y cuenta con certificaciones que avalan nuestro compromiso con la excelencia:



En 2024 hemos renovado los certificados ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, consolidando nuestra capacidad para ofrecer procesos sólidos, eficientes y seguros en toda la cadena de valor.

Asimismo, destacamos la renovación de la UNE 175001-6 en nuestras estaciones de Lorca, Guarromán, El Límite, La Junquera, Pamplona y San Román, siendo esta la segunda vez consecutiva que logramos dicha renovación en estas ubicaciones. Esta

certificación garantiza que nuestras áreas de servicio cumplen con los más exigentes estándares de calidad comercial, especialmente en lo relativo a la experiencia del cliente.

El equipo responsable del Sistema Integral de Calidad trabaja de forma transversal con todas las áreas de la organización, impulsando auditorías internas, formación continua y análisis de riesgos y oportunidades. Esta cultura de calidad nos permite

anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes y avanzar hacia un modelo de negocio cada vez más innovador, sostenible y orientado al cliente.

Además, seguimos reafirmando nuestro compromiso con la excelencia siendo miembros de la Asociación Española para la Calidad (AEC), lo que nos permite mantenernos conectados con las mejores prácticas y tendencias en gestión empresarial de calidad.

	CENTRO DE NEGOCIOS	LORCA	EL LÍMITE	GUARROMÁN	LA JUNQUERA	PAMPLONA	SAN ROMÁN	LA JUNQUERA - LERS	AND > GO
AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001	2024 2023								
AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001	2024 2023		2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023		
AENOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ISO 45001	2024 2023		2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023		
AENOR SEGURIDAD INFORMACIÓN ISO/IEC 27001	2024 2023								
AENOR HUELLA DE CARBONO CO ₂ VERIFICADO ISO 14064	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023
AENOR CALIDAD COMERCIAL UNE 175001		2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023	2024 2023

**La colaboración
es clave para
lograr un impacto
real y duradero.**

1.4. Alianzas para conseguir los objetivos

Trabajamos junto a organizaciones, empresas, administraciones públicas, ONGs y asociaciones sectoriales para avanzar en nuestros compromisos de sostenibilidad, innovación y bienestar social.

Estas alianzas nos permiten ampliar nuestro alcance, compartir conocimiento y generar sinergias que refuercen nuestras acciones en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Desde nuestro enfoque como empresa familiar y cercana, apostamos por relaciones sólidas basadas en la confianza, la responsabilidad y la mejora continua.

Colaboramos con entidades que comparten nuestros valores, impulsando iniciativas que generan valor para el sector del transporte, el medio ambiente y las personas. Algunas de estas alianzas están vinculadas a áreas clave como la transición energética, la seguridad en carretera, la diversidad e inclusión, el apoyo al chófer profesional, la formación o el desarrollo local.

Porque estamos convencidos de que ningún reto global puede resolverse en solitario, reforzamos año tras año nuestra red de colaboraciones para avanzar hacia un modelo empresarial más sostenible y responsable.

Organizaciones de las que formamos parte



EMS

Empresas por la Movilidad Sostenible



AHMUR

Asociación Sectorial del Hidrógeno Verde



ATFRIE

Asociación Española de Empresarios de Transporte Bajo Temperatura Dirigida



ANTRAM

Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias



AEC

Asociación Española para la Calidad



GASNAM

Asociación Ibérica de Transporte Sostenible



ASTIC

Asociación de Transporte Internacional por Carretera



FROET

Federación Regional de Organizaciones y Empresas de Transporte de Murcia



UPEI

The Voice of Europe's Independent Fuel Suppliers



Cátedra Ecosistema Murcia Innova



ESPOG
European Secure Parking Organisation

Organizaciones con las que hemos colaborado



**HUÉRCAL OVERA
C.F**



**C.B. LUMBRERAS
LUA**



C. D. IBARARTE



U.E LA JUNQUERA



**ÍBEROS
RUGBY**



D'GENES



ELIOCROCA



APAT LORCA



**CLUB CICLISTA
BERRITXACO**



BOSQUE02



ADICA



WOMAN TRUCKER



**CAMIONEROS
Y CAMIONERAS
CONTRA EL
CÁNCER**



**UNIVERSIDAD
DE MURCIA**

**UNIVERSIDAD DE
MURCIA**



FUNDOWN



**CÁMARA DE
COMERCIO DE
LORCA**



**BANCO DE
ALIMENTOS DEL
SEGURA**



**FUNDACIÓN
JESÚS
ABANDONADO**



**CÁRITAS REGIÓN
DE MURCIA**



02

Nuestro enfoque de sostenibilidad

2.1. Diálogo con los grupos de interés y análisis de materialidad

2.2. Clientes: experiencia, servicio y atención personalizada



2.1. Grupos de interés y análisis de materialidad

La sostenibilidad empresarial solo es posible desde el diálogo constante, transparente y bidireccional con nuestros grupos de interés.

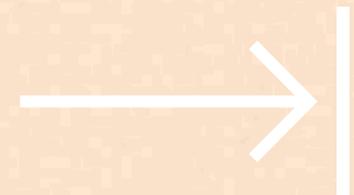
Mantenemos canales activos de escucha con todas las personas y entidades que se ven directa o indirectamente impactadas por nuestra actividad.

Nuestra relación con clientes, empleados, proveedores, sociedad civil, administraciones públicas, entidades financieras y asociaciones sectoriales, entre otros, nos permite alinear nuestras decisiones con sus expectativas, reforzar la confianza y anticiparnos a los desafíos de nuestro entorno.

Durante 2023, en colaboración con la Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia, realizamos

nuestro segundo **informe de materialidad**, que actualizamos cada tres años. Este análisis se basó en encuestas dirigidas a nuestros grupos de interés clave y en una evaluación interna por parte del equipo directivo. Gracias a esta metodología, identificamos los temas más relevantes tanto por su impacto potencial en Andamur como por su importancia para nuestros stakeholders.

Los resultados del análisis de materialidad —alineados con los estándares internacionales de reporte, como el Global Reporting Initiative (GRI)— definen nuestras prioridades estratégicas hasta 2026. Entre los temas materiales más destacados se encuentran:



**La transparencia,
la ética y el
cumplimiento
normativo**

**La salud financiera
y la capacidad
de adaptación al
cambio**

**La calidad y
seguridad en
nuestras áreas de
servicio**

**El impacto social y
medioambiental de
nuestra actividad**

**El cuidado del
chófer y la atención
a las empresas de
transporte**

Este marco guía la planificación estratégica, la definición de planes de acción y el seguimiento de indicadores clave, asegurando que nuestras acciones generen un impacto relevante, tangible y compartido.

Además del análisis de materialidad, en Andamur fomentamos una relación directa, continua y adaptada con cada grupo de interés. Para ello, contamos con herramientas específicas como encuestas de satisfacción, entrevistas internas, reuniones comerciales, foros sectoriales, redes sociales, atención personalizada o convenios de colaboración. Esta interacción constante nos permite anticipar necesidades, identificar oportunidades de mejora y reforzar nuestra estrategia de sostenibilidad desde la escucha activa.

2.2. Clientes: experiencia, servicio y atención personalizada

Nuestros clientes están en el centro de cada decisión.

Tanto las empresas de transporte como los/las chóferes profesionales son la razón de ser de nuestros servicios, y trabajamos para ofrecerles una experiencia cercana, ágil, segura y personalizada.

Entendemos que su día a día en ruta exige soluciones adaptadas a un entorno cambiante. Por ello, disponemos de una atención multicanal, multilingüe y 24/7, diseñada para acompañarlos en todo momento, en cualquier

punto de Europa. Un papel clave lo desempeña nuestro equipo de Customer Service, que destaca por su cercanía, profesionalidad y profundo conocimiento del sector, convirtiéndose en un aliado esencial para nuestros clientes.

Además, reforzamos esta atención con herramientas digitales que mejoran la autonomía, la eficiencia y la seguridad:

Andamur Connect permite una gestión digital, segura e intuitiva de los servicios contratados.

airCODE garantiza la seguridad en el suministro de combustible en tiempo real.

Protocolos de atención y acompañamiento comercial personalizados según el perfil y necesidades del cliente.

También realizamos encuestas de satisfacción y fomentamos una escucha activa que impulsa mejoras continuas. Porque en Andamur no solo ofrecemos servicios: acompañamos a nuestros clientes para que lleguen más lejos, con mayor eficiencia y confianza.



03

Nuestro Impacto: Pilares de Sostenibilidad

- 3.1. Personas
- 3.2. Cuidado por el Chófer
- 3.3. WOW: Women On the Way
- 3.4. Medio Ambiente
- 3.5. Compromiso Social
- 3.6. Gobierno Corporativo



#CUIDAMOS LO QUE IMPORTA



Entendemos la sostenibilidad como un compromiso firme con nuestro entorno, las personas y la actividad que desarrollamos.

Más allá de minimizar impactos, buscamos generar valor compartido mediante una gestión responsable, ética y humana.



Este enfoque se concreta en el modelo “Cuidamos lo que importa”, que se articula en torno a seis grandes ejes estratégicos:

Estos seis pilares guían nuestras decisiones, acciones y prioridades, consolidando un modelo de empresa que evoluciona con responsabilidad y coherencia, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



PERSONAS

Promovemos un entorno laboral seguro, igualitario y motivador, donde el talento pueda desarrollarse en plenitud y con orgullo de pertenencia.



CUIDADO POR EL CHÓFER

Situamos al conductor profesional en el centro de nuestra propuesta de valor, atendiendo no solo a sus necesidades operativas, sino también a su bienestar físico, emocional y social durante su ruta.



IGUALDAD

A través de nuestra iniciativa WOW – Women On the Way, trabajamos por una mayor visibilidad, representación y reconocimiento de la mujer en el sector del transporte, contribuyendo a un entorno más justo, diverso y equitativo.



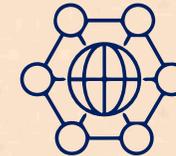
MEDIO AMBIENTE

Asumimos nuestra responsabilidad frente al cambio climático y trabajamos por una actividad cada vez más eficiente, consciente y baja en emisiones.



COMPROMISO SOCIAL

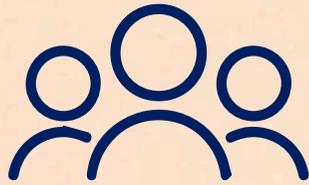
Impulsamos alianzas que generan impacto positivo en nuestro entorno, fomentando el desarrollo local, la inclusión y la movilidad sostenible.



GOBIERNO CORPORATIVO

Garantizamos una gestión ética, transparente y comprometida con el cumplimiento normativo, la protección de datos y la integridad empresarial.

3.1. Personas



PERSONAS



Las personas son el motor de todo lo que hacemos.

Nuestra cultura corporativa está profundamente arraigada en valores como la cercanía, el compromiso, la profesionalidad y el trabajo en equipo. Estos valores se reflejan en cada decisión, proyecto o servicio, y forman parte de nuestra identidad como empresa familiar con visión de futuro.

Creemos que solo con equipos comprometidos, motivados y cuidados es posible avanzar hacia un modelo de negocio sostenible, innovador y centrado en el cliente. Por eso, invertimos de forma constante en crear entornos laborales seguros, inclusivos y estimulantes, donde cada persona pueda desarrollarse profesional y personalmente.

Durante 2024, hemos seguido consolidando un modelo de gestión de personas que pone en el centro el bienestar, la escucha activa, la igualdad de oportunidades, la conciliación y la formación continua. Este enfoque no solo mejora la experiencia del equipo humano que forma parte de Andamur, sino que también se traduce en una mejor atención al cliente y en una empresa más cohesionada y resiliente.

Nuestro compromiso con las personas va más allá de lo laboral: buscamos que quienes forman parte de Andamur sientan orgullo de pertenencia y puedan crecer en una organización que los valora, los cuida y confía en su talento.





IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades forma parte de nuestros principios fundamentales. Creemos firmemente que el talento no tiene género y que un entorno de trabajo justo, diverso e inclusivo es clave para el desarrollo sostenible de nuestra organización.

Contamos con un **Plan de Igualdad** que incluye medidas específicas para garantizar la equidad en todos los ámbitos: acceso al empleo, promoción interna, formación, conciliación, comunicación inclusiva, retribución y prevención de acoso. Además, disponemos de una comisión de igualdad encargada de hacer seguimiento y proponer mejoras continuas.

En 2024, la plantilla total de Andamur ha estado formada por 243 personas, **de las cuales 156 eran mujeres (64,2 %) y 87 hombres (35,8 %)**, manteniéndose una tendencia equilibrada y positiva hacia la igualdad de género.

Este compromiso se refleja también en áreas tradicionalmente masculinizadas, como el departamento comercial o el de retail, donde la representación femenina sigue creciendo. Cabe destacar que en departamentos como marketing, recursos humanos o Customer Service, la presencia de mujeres supera el 75 %, mientras que en otros como Finanzas o Dirección, se mantiene un reparto cada vez más equitativo.

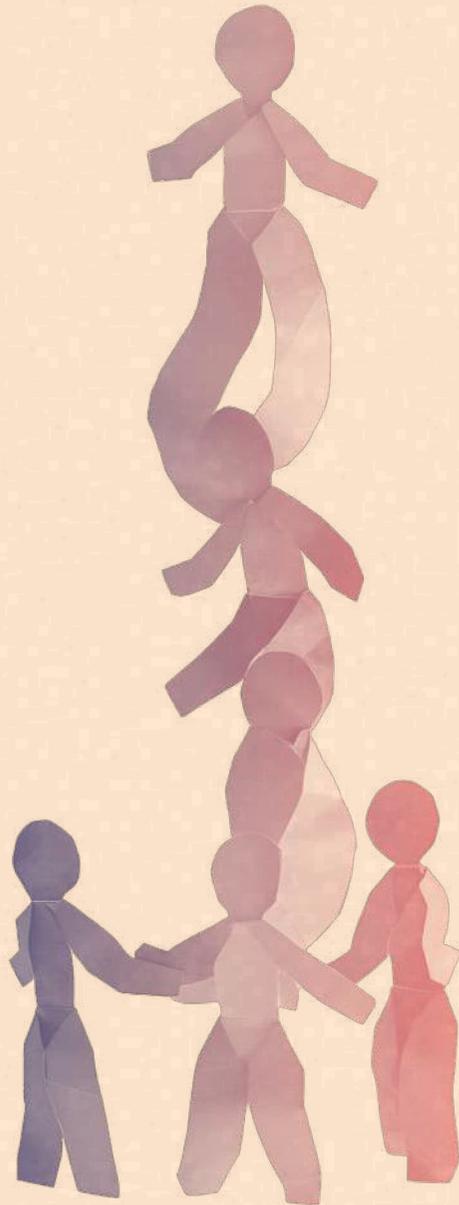
Creamos el **I Protocolo de Acoso** en Andamur manifestando nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Por otro lado, se realizó la **auditoria retributiva con perspectiva de género** con el objetivo principal de detectar y corregir posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres en la empresa, garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, teniendo como conclusión con los resultados obtenidos que no existen diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor en la organización. Por tanto, se constata el cumplimiento del principio de igualdad retributiva conforme a la normativa vigente.

Además, promovemos una cultura basada en el respeto, la inclusión y la corresponsabilidad, fomentando espacios de diálogo y convivencia donde todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial con libertad y seguridad.



Composición de los departamentos



	GP Límite Andamur			Road Solution Pro		
	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA
Dirección	2 25%	6 75%	8	0 0%	2 100%	2
Comercial	0 0%	0 0%	0	19 59%	13 41%	32
Compras carburante	4 67%	2 33%	6	0 0%	0 0%	0
Marketing	3 100%	0 0%	3	3 100%	0 0%	3
Retail	83 68%	41 32%	124	0 0%	0 0%	0
Desarrollo de negocio	0 0%	0 0%	0	12 92%	1 8%	13
Financiero	7 50%	7 50%	14	0 0%	0 0%	0
Recursos Humanos	1 50%	1 50%	2	1 100%	0 0%	1
Jurídico	2 100%	0 0%	2	1 100%	0 0%	1
Informática	1 8%	12 92%	13	0 0%	0 0%	0
Servicios y At. al cliente	0 0%	0 0%	0	16 94%	1 6%	17
Calidad	0 0%	1 100%	1	0 0%	0 0%	0
Innovación	1 100%	0 0%	1	0 0%	0 0%	0
Total	104 61%	70 39%	174	52 75%	17 25%	69



DIVERSIDAD Y ENTORNO LABORAL INCLUSIVO

Un entorno laboral diverso e inclusivo no solo es un reflejo de la sociedad actual, sino una fortaleza para afrontar los retos del futuro.

Promovemos una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la libertad, donde cada persona se siente valorada por lo que aporta, independientemente de su edad, origen o cualquier otra condición personal o social.

Durante 2024, hemos seguido reforzando un entorno donde la pluralidad de experiencias, trayectorias y perspectivas enriquece la convivencia y mejora la toma de decisiones. Contamos con una plantilla intergeneracional que combina experiencia y juventud, lo que favorece el aprendizaje mutuo y una cultura más resiliente y dinámica.

Asimismo, fomentamos la inclusión cultural con equipos que integran personas de distintas nacionalidades, y desarrollamos políticas de selección, formación y promoción profesional basadas exclusivamente en el talento y la actitud. Esta



diversidad es especialmente valiosa en un entorno como el de Andamur, con actividad internacional y una fuerte orientación al cliente.

Apostamos por una gestión inclusiva que garantiza la igualdad de trato y oportunidades, previene cualquier forma de discriminación y promueve espacios seguros, colaborativos y abiertos, donde cada persona pueda crecer personal y profesionalmente.

Seguimos manteniendo nuestra colaboración con FUNDOWN, y de ahí, nuestro compromiso firme para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, facilitando su acceso a un empleo digno y adaptado, contribuyendo así a la responsabilidad social de la empresa y al cumplimiento de la normativa vigente en materia de inclusión y diversidad.



Niveles de Responsabilidad o Categorías Profesionales

	GP Límite Andamur			Road Solution Pro		
	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA
Máximo cargo	0 0%	1 100%	1	0 0%	1 100%	1
Puestos directivos	2 29%	5 71%	7	1 50%	1 50%	2
Mandos intermedios	3 33%	6 67%	9	5 83%	1 17%	6
Mando intermedio sin responsabilidad	2 33%	4 67%	6	1 100%	0 0%	1
Personal técnico	10 40%	15 60%	25	4 100%	0 0%	4
Personal administrativo	7 54%	6 46%	13	20 95%	1 5%	21
Personal comercial	0 0%	0 0%	0	21 62%	13 38%	34
Personal de servicios en punto de venta	80 71%	33 29%	113	0 0%	0 0%	0
Total	104 60%	70 40%	174	52 75%	17 25%	69

Plantilla por Edad

	GP Límite Andamur			Road Solution Pro		
	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA
Nº empleados < 30 años	21 58%	15 42%	36	13 80%	3 20%	16
Nº empleados de 30 – 50 años	67 59%	47 41%	114	38 79%	10 21%	48
Nº empleados > 50 años	16 66%	8 33%	24	1 17%	4 80%	5



EMPLEO

Generamos empleo estable, de calidad y alineado con nuestros valores.

Nuestro modelo de gestión de personas se fundamenta en la profesionalización, la cercanía y el compromiso mutuo, ofreciendo oportunidades de desarrollo a largo plazo y condiciones laborales que favorecen la motivación y la retención del talento.

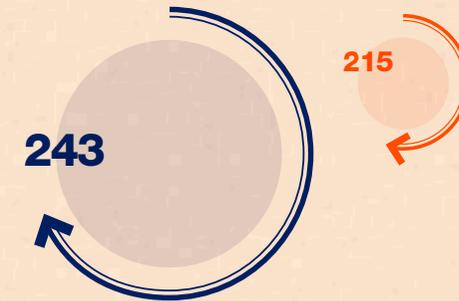
En 2024, Andamur contó con una plantilla formada por 243 personas, repartidas entre las dos sociedades del grupo, GP Límite Andamur y Road Solution Pro. Nuestra apuesta por la estabilidad se refleja en el elevado porcentaje de **contratos indefinidos, que alcanza el 98 % del total de la plantilla.**

Del mismo modo, el **91 % de las personas empleadas trabaja a jornada completa**, lo que evidencia nuestra voluntad de generar empleo estructural y con proyección dentro de la organización.



	GP Límite Andamur			Road Solution Pro		
	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA
Nº total Empleadas/os	104 60%	70 40%	174	52 75%	17 25%	69
Empleadas/os con discapacidad	2 50%	2 50%	4	0 0%	0 0%	0
Empleadas/os con contrato indefinido	100 59%	70 41%	170	52 75%	17 25%	69
Empleadas/os con contrato temporal	4 100%	0 0%	4	0 0%	0 0%	0
Empleadas/os con jornada completa	89 58%	64 42%	153	50 75%	17 25%	67
Empleadas/os con jornada parcial	15 71%	6 29%	21	2 100%	0 0%	2

Número total de empleados



Nuestro compromiso es firme: construir un entorno laboral donde el empleo no solo sea un medio de sustento, sino una fuente de desarrollo, seguridad y orgullo de pertenencia.

Además, fomentamos un entorno que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, poniendo a disposición de las personas trabajadoras distintas medidas, y beneficios sociales que faciliten su día a día fuera de la oficina.

Conciliación laboral/ familiar

Flexibilidad horaria

Tarjeta descuento para combustible

Cesta de Navidad

Cesta de nacimiento

Teletrabajo

Seguro médico

Clases de inglés

Reconocimiento trabajadores/as al mérito en valores (Premios María Dolores)

Jornada intensiva todos los viernes del año y del 15 de junio al 15 de septiembre

EN SITUACIÓN DE ACOGERSE				SE ACOGEN			
MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	

Permiso de paternidad/ maternidad /lactancia	6	7	2	2	6	7	2	2
Reducción de jornada por guarda legal	31	26	10	16	1	3	0	0
Excedencia por cuidado de menores	13	10	3	3	0	0	0	1
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)	104	0	70	0	0	0	0	0
Adaptación de jornada (*)	104	1	70	0	0	1	0	0
TOTAL	258	44	155	21	7	11	2	3



FORMACIÓN

La formación es una herramienta estratégica para impulsar el desarrollo personal y profesional de nuestro equipo.

Apostamos por una cultura del aprendizaje continuo que no solo fortalece las competencias individuales, sino que también contribuye a ofrecer un servicio excelente a nuestros clientes.

Consideramos que invertir en capacitación es invertir en futuro. La formación se integra como un pilar fundamental de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, ya que permite consolidar el talento interno, adaptarnos a los cambios del sector y avanzar hacia un modelo de empresa más sostenible, innovadora y orientada a las personas.

El Área de Recursos Humanos es la responsable de diseñar, coordinar y evaluar el **Plan de Formación Anual**, que se nutre de dos fuentes principales:

Acciones planificadas previamente o que requieren renovación periódica (por normativa, seguridad o actualización técnica).

Formaciones solicitadas directamente por las personas empleadas, en coordinación con sus responsables, lo que garantiza una mayor adecuación a las necesidades reales de cada puesto y área.

Durante 2024, se ha promovido una amplia variedad de formaciones en ámbitos como prevención de riesgos laborales, liderazgo, competencias digitales, y operativa técnica. Estas acciones han llegado a una parte significativa de la plantilla, tanto en GP Límite Andamur como en Road Solution Pro, reforzando nuestro compromiso con el crecimiento profesional desde un enfoque inclusivo y transversal.



Acciones de formación realizadas 2024

	MUJERES		HOMBRES		PLANTILLA
Academy ESPORG	1	100%	0	0%	1
ADR	17	61%	11	39%	28
Andamur GO!	52	70%	22	30%	74
Art 19 PRL tareas de Limpieza	1	100%	0	0%	1
Art.19	41	59%	29	41%	70
Avanzado en Gestión documental CAE, Especialista en validación	0	0%	1	100%	1
Coordinación de actividades empresariales - Aspectos básicos que debes conocer	0	0%	1	100%	1
DESA + SVB (Inicial)	4	67%	2	33%	6
DESA + SVB (Reciclaje)	3	60%	2	40%	5
Extinción de incendios	9	50%	9	50%	18
Formación Riesgo Eléctrico (RD 614/2001)	0	0%	2	100%	2
FortIEDR	0	0%	2	100%	2
FORTIPAM	0	0%	2	100%	2
FORTIWEB	0	0%	2	100%	2
Manipulación de alimentos	20	63%	12	38%	32
Operaciones Menores de mantenimiento para la prevención de Legionella RD 487/2022	2	67%	1	33%	3
Plan de Autoprotección	12	75%	4	25%	16
Plataformas elevadoras Móviles	0	0%	7	100%	7
Prevencion de trastornos musculoesqueleticos	1	100%	0	0%	1
Primeros Auxilios	12	60%	8	40%	20
Programa de Liderazgo y desarrollo profesional puestos claves del negocio	9	82%	2	18%	11
Riesgo Electrico RD 614/2001	1	20%	4	80%	5
SDWAN	0	0%	2	100%	2
Seguridad en el uso de plataforma elevadoras	1	50%	1	50%	2
Seguridad en el uso de transpaletas	1	11%	8	89%	9
SSIS	0	0%	3	100%	3
Trabajos en altura (RD 2177/2004)	1	9%	10	91%	11
ADN del líder	2	67%	1	33%	3



ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO

Que todo el personal que forma parte de 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. Todo ello para promover la salud y bienestar de los trabajadores, incluyendo como prioridad la prevención de los riesgos laborales.

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.

Andamur basa su sistema de gestión de la prevención de Riesgos Laborales en la aplicación de las políticas y procedimientos disponibles para asegurar la integración de la prevención en todos los estamentos de la empresa, el cumplimiento de la normativa vigente, mantener los bajos índices de siniestralidad y promocionar la salud de todos los integrantes de la plantilla.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales

se gestiona a través de servicios de prevención externos, contando con la colaboración de todas las especialidades necesarias: seguridad en el trabajo, higiene, medicina del trabajo, ergonomía y psicología aplicada. Asegurando que se cumplen con los protocolos médicos a aplicar en vigilancia de la salud y el resto de protocolos y procedimientos exigidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En 2024 se implementaron 10 acciones preventivas recomendadas o solicitadas por los servicios de prevención ajenos con una inversión de 3.000€ aproximadamente.

En 2024 se realizó la auditoría de renovación 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 150 proveedores de servicios y mantenimiento y más de 800 empleados externos cuya documentación se encuentra validada y actualizada en la plataforma de gestión utilizada para tal fin, manteniendo así su compromiso con la prevención y la salud y haciéndolo extensible a toda su cadena de valor por medio de la CAE.

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, se reunió frecuentemente a lo largo del año para monitorizar los objetivos establecidos. 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. Este comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos.

En cuanto a la formación en seguridad y salud, garantizamos la realización de cursos obligatorios en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) impartidos por los 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 2024, se realizaron todos los simulacros de emergencia planificados 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 con las cuales colaboramos.

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.

3.2. Cuidado por el Chófer



CUIDADO POR EL CHÓFER



El chófer es, y seguirá siendo, el gran protagonista del transporte por carretera.

En Andamur reconocemos su papel esencial a través de un enfoque integral que promueve su bienestar físico, emocional y social. A través de áreas de descanso de calidad, alimentación saludable, deporte en ruta o iniciativas emocionales, trabajamos para que cada parada sea un lugar donde sentirse cuidado.







SALUD Y BIENESTAR

CUIDA TU DIETA EN RUTA: Recetas en Ruta



CONOCE MÁS SOBRE
ESTA INICIATIVA ESCANEANDO
EL CÓDIGO QR

Promover una alimentación saludable es clave para el bienestar físico y emocional de los chóferes. Con ese objetivo, en 2024 concluimos la tercera fase de “Recetas en Ruta”, una iniciativa lanzada en 2022 con el chef Cándido Morales, que ofrece recetas sencillas, saludables y adaptadas a la cocina en cabina.

El recetario, con 14 propuestas internacionales, ha sido grabado en distintas Áreas de Servicio junto a chóferes reales, como Rafael, María Dolores y José Ramón, quienes compartieron su experiencia entre fogones portátiles. Las recetas están disponibles en vídeo y descarga gratuita.

Este año lanzamos además el Reto Recetas en Ruta, incentivando la participación en redes y sorteando un completo Pack de Cocina para camión. Todos los participantes recibieron un delantal exclusivo como agradecimiento.

Como broche, el Día Internacional de la Alimentación Saludable instalamos corners de fruta gratuita en todas nuestras Áreas, acercando hábitos saludables de forma sencilla y accesible.



HAZ DEPORTE EN RUTA



La salud física es clave en la vida del chófer, pero el sedentarismo y la falta de espacios adecuados dificultan mantenerse activo. En Andamur trabajamos para integrar el movimiento en su día a día con iniciativas que fomentan el ejercicio, el descanso activo y la desconexión durante las paradas.

En 2024 impulsamos acciones como el fútbol humano en Andamur La Junquera, con premios y alta participación; o las rutinas deportivas en cabina, difundidas junto a influencers como Laur Garage y Entrena y Conduce.

Además, seguimos consolidando nuestra Red de Instalaciones Deportivas:

Gimnasio La Junquera, operativo desde 2018.

Gimnasio San Román, abierto en 2023 con espacios para musculación, cardio y estiramientos.

Servicio de préstamo de bicicletas y parking, también en San Román, para fomentar el ejercicio al aire libre.

Pequeñas acciones que permiten a los conductores cuidar su salud y bienestar físico en ruta.



SALUD Y BIENESTAR

CUIDA TU
BIENESTAR EN
RUTA

Cuidar del chófer va mucho más allá de ofrecer buenas instalaciones o facilitar el descanso físico.

También significa atender a su bienestar emocional, a esos momentos en los que un pequeño detalle puede marcar una gran diferencia en medio de una jornada exigente y muchas veces solitaria. Por eso, desarrollamos acciones que conectan con su parte más personal:

Enamórate de tu cabina

Con motivo del Día de San Cristóbal, en Andamur rendimos homenaje a los conductores con el sorteo “Enamórate de tu Cabina”, una iniciativa para transformar su espacio más personal: la cabina del camión. El premio consistió en una personalización completa, diseñada por Laura Araque, experta en interiorismo para camiones. Incluía accesorios funcionales, decorativos y de confort postural: colchón ortopédico, cojines lumbares, soporte para la espalda, calzado de descanso, entre otros.

Más allá de los objetos, el objetivo fue facilitar el descanso, mejorar el bienestar y fortalecer el vínculo emocional del chófer con su espacio de vida sobre ruedas.

El ganador, Cristóbal Linares, ya recorre Europa en una cabina renovada, más cómoda y humana, sintiéndose reconocido por una empresa que cuida también los pequeños detalles.





Super Pack de Reyes: un regalo para los verdaderos Reyes Magos de la carretera

En Andamur sabemos lo que supone pasar la noche de Reyes trabajando, lejos de casa y de los seres queridos. Por eso, en enero quisimos estar cerca de quienes hacen posible que todo siga funcionando incluso en fechas tan señaladas: los chóferes.

Lanzamos el Super Pack de Reyes, un obsequio pensado para que quienes estaban en ruta pudieran sorprender a sus familias con un detalle especial, o simplemente regalarse un momento de ilusión. Una acción cargada de simbolismo y afecto, que buscaba reconectar emocionalmente con quienes viven cada trayecto lejos, pero con el corazón cerca.

Más que un regalo, fue una forma de decirles: os vemos, os valoramos y os cuidamos. Porque el bienestar del chófer también se construye con empatía, emoción y gestos que importan.



CUIDADO POR EL CHÓFER

INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

Infraestructura al servicio del chófer

En Andamur entendemos que cada nueva infraestructura debe contribuir a hacer la ruta más fácil, más segura y más humana para quienes están al volante. Por eso, seguimos apostando por espacios diseñados no solo para repostar, sino para descansar, cuidarse y continuar el camino en las mejores condiciones posibles.

Puesta en marcha de Andamur San Román II

Con la puesta en marcha de Andamur San Román II, damos un paso más en nuestro compromiso con la eficiencia operativa y el bienestar del chófer. Situada en Álava, esta nueva área mejora significativamente la experiencia del transporte profesional, sumando 16 calles multiproducto para repostaje simultáneo de camiones. Junto a Andamur San Román, situada a escasos metros de distancia, alcanzamos un total de 23 puntos de repostaje multiproducto, lo que triplica la capacidad de suministro en la zona.

Además del área de suministro, los chóferes pueden acceder a las instalaciones del complejo San Román: hotel, restaurante, gimnasio, tienda, lavandería, duchas, vending, Wi-Fi y préstamo gratuito de bicicletas, conformando un entorno cómodo, seguro y funcional.





Uno de los hitos de esta apertura ha sido la incorporación de un **Parking de Seguridad con capacidad para 100 camiones**. Este parking dispone de control de acceso mediante lector de matrículas, videovigilancia 24/7, vallas perimetrales de dos metros, aseos con servicio nocturno y otras prestaciones pensadas para proteger tanto al chófer como a su carga.

Andamur San Román I y II se ubican a menos de 100 kilómetros de la frontera con Francia por Irún, en un punto clave para los transportistas que cruzan Europa desde Portugal. Esta localización estratégica refuerza nuestro compromiso con una movilidad más eficiente, segura y conectada para el chófer internacional.



Nueva tienda en Andamur Guarromán

Durante 2024, inauguramos la nueva tienda de Andamur Guarromán, rediseñada con un concepto moderno que optimiza el flujo de clientes, minimiza los tiempos de espera y mejora la visibilidad y accesibilidad de los productos. Se ha potenciado la luz natural, creado espacios más amplios y acogedores, y se ha incorporado una sección específica para transportistas profesionales, con accesorios de camión, utensilios de cocina y productos de descanso ergonómicos. La inauguración contó con degustaciones de productos típicos, sorteos y regalos para los asistentes.





Otras actuaciones destacadas en 2024

Instalación de taquillas de consigna para documentación: con 27 módulos distribuidos entre Guarromán, La Junquera, Pamplona y San Román, facilitamos la recogida segura de documentación durante las paradas.

Zonas de picnic: instaladas en Guarromán, La Junquera, San Román y San Román II, ofrecen espacios al aire libre para desconectar, descansar o comer saludablemente en un entorno tranquilo.

Ampliación en Andamur Llers: con la puesta en marcha de 16 nuevas calles en 2024, completamos las 36 calles multiproducto previstas desde la apertura del área. Esta ampliación posiciona a Andamur La Junquera-Llers como una de las infraestructuras de repostaje más avanzadas del norte peninsular.

3.3. WOW: Women On the Way



IGUALDAD



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Hace ya varios años que en Andamur comenzamos a trabajar por una verdadera igualdad y por dar visibilidad a la mujer en el sector del transporte, pero sin duda 2024 ha sido un año importante en ese sentido con la puesta en marcha del movimiento WOW, Women on the Way.

WOW encarna el compromiso inquebrantable de Andamur con la igualdad de género y la diversidad.

Es el paraguas bajo el cual se albergan todas nuestras acciones, proyectos y programas diseñados para aumentar la visibilidad y el empoderamiento de las mujeres en el sector del transporte.

II FORO INTERNACIONAL MUJER Y SECTOR TRANSPORTE





Apertura e inspiración

La jornada fue inaugurada por nuestro CEO, Miguel Ángel López, quien destacó el papel clave que ha tenido la mujer en la historia de Andamur, comenzando por su madre y cofundadora de la empresa, María Dolores. Reafirmó así el compromiso de la compañía con la igualdad, el reconocimiento y el respeto a la diversidad.

Le siguió la intervención de Jesús Carbonell, Delegado del Área de Seguridad y Movilidad del Ayuntamiento de Valencia, quien compartió cifras reveladoras sobre la escasa presencia femenina en el sector y defendió con firmeza la necesidad de enriquecer los equipos incorporando talento femenino:

Ningún grupo conformado solo por un género será suficientemente rico. Necesitamos nutrirnos y completarnos para alcanzar el equilibrio y el éxito



Una mirada transformadora

La ponencia inaugural estuvo a cargo de Alejandra Nuño, socióloga y speaker reconocida por su impulso a la equidad.

Bajo el título “Un viaje a través de la mirada femenina del transporte”, compartió reflexiones inspiradoras sobre cómo romper barreras y construir entornos más integradores. Reivindicó la educación como cinturón de seguridad de esta transformación.



En la Ruta de la Diversidad: El Presente de las Mujeres en el Transporte

La primera mesa redonda, moderada por Ramón Valdivia, Vicepresidente Ejecutivo de ASTIC, puso el foco en la situación actual de las mujeres en el sector. Participaron voces expertas como Adela López (CEO de Nisa López), Mariví Torralba (Consejera de TransportLive), Yolanda Águila (Representante de Atralme) y Bouchra Tanatu Charki (Gerente de Satrani), quienes compartieron sus trayectorias profesionales y reflexionaron sobre los principales retos del sector.

Las participantes coincidieron en que el sector del transporte se enfrenta a grandes desafíos como la transición energética, la digitalización o el incremento de los costes. Sin embargo, señalaron que uno de los retos más urgentes es el relevo generacional y el déficit de conductores profesionales. En este contexto, la incorporación de la mujer se perfila como una de las grandes soluciones: con la motivación adecuada y acceso a formación, puede convertirse en un motor clave para impulsar el sector y asegurar su sostenibilidad futura.



Destino Igualdad: Desafiando el Futuro

La segunda mesa redonda, “Destino Igualdad: desafiando el futuro”, estuvo moderada por Eva Melenchón, Vicesecretaria de FROET, y reunió a mujeres referentes del sector a nivel nacional e internacional: Carmen Sicilia (Directora del departamento jurídico, calidad y sostenibilidad de Grupo Corporativo Caliche), Lorena Ballester (Directora General de Grupo Chema Ballester), Ilona Wyszynska-Zajkowska (Miembro del consejo de PTM Transport, Polonia) y Ana Monteiro Souta (Directora General de ANTRAM, Portugal).

En esta mesa se compartieron perspectivas de futuro para el sector y se abordaron problemáticas específicas en mercados como el portugués, el marroquí, el polaco y el español. Las ponentes plantearon diversas soluciones para atraer una mayor presencia femenina a las empresas de transporte, destacando la importancia de dar visibilidad e informar sobre las oportunidades reales que ofrece el sector. Coincidieron en que factores como la preparación, la formación y la implicación son claves, y subrayaron la necesidad de crear más y mejores oportunidades, revisando y mejorando las políticas de contratación existentes.





Una Vida Sobre Ruedas

La última mesa redonda, “Una vida sobre ruedas”, abordó de forma directa y cercana los retos a los que se enfrentan las mujeres camioneras en su día a día. Moderada por Natalia Blanco, Gerente de APETAMCOR (Asociación Empresarial de Transporte de Mercancías por Carretera de Galicia), contó con la participación de Begoña Urmeneta, María Dolores Jiménez, Estefanía Burgos y Alexandrina Santos, cuatro profesionales que compartieron sus vivencias en rutas tanto nacionales como internacionales.

Durante la conversación, se evidenció el impacto de los estereotipos de género aún presentes en el sector, así como la necesidad urgente de mejorar aspectos clave como la seguridad personal durante las paradas, la disponibilidad de infraestructuras adecuadas, y el acceso a estacionamientos seguros.

Además, se abordaron temas como el relevo generacional y la necesidad de incentivar y formar a las nuevas generaciones. También se puso el foco en el aislamiento y la soledad como desafíos emocionales relevantes, que afectan al bienestar psicológico de quienes pasan largos periodos lejos de casa.

Las participantes también reflexionaron sobre la conciliación entre la vida personal y profesional. Reconocieron que, a pesar de las dificultades, su pasión por la profesión les impulsa a seguir adelante y buscar fórmulas que hagan posible ese equilibrio. La mesa concluyó con un mensaje que resume el espíritu de todas ellas:

***Mi profesión,
mi pasión*** ”





CAMIONERA



WOW es más que una simple palabra

Antes de poner punto final al evento, Ángeles Ruiz, nuestra Directora de Marketing, Atención al Cliente y RSC, sorprendió a todos los asistentes con su intervención. Ángeles, tras un emocionante cierre donde no faltaron palabras de aliento y de agradecimiento a todos los participantes y asistentes, presentó WOW, Women on the Way. Como ella misma describe,

WOW es más que una simple palabra. WOW encarna el compromiso inquebrantable de Andamur con la igualdad de género y la diversidad. Es un paraguas bajo el cual se albergan todas nuestras acciones, proyectos y programas diseñados para aumentar la visibilidad y el empoderamiento de las mujeres en nuestro campo ”

Además, anunció que en la próxima edición de este foro se celebrarían los premios WOW. Estos premios reconocen la gestión innovadora en el sector, la trayectoria destacada y la dedicación excepcional a una vida sobre ruedas.

Con esta presentación se puso el broche final a una jornada transformadora que no solo visibilizó grandes retos, sino que también dejó claro que la igualdad es una palanca clave para el futuro del sector. Un foro que generó conversación, inspiración y, sobre todo, una llamada colectiva a la acción para construir un transporte más inclusivo, seguro y justo.







WOW, TRASPASA FRONTERAS CON PRESENCIA EN EVENTOS INTERNACIONALES

WOW, en el Salão Nacional do Transporte en Pombal, Portugal

Durante la 7ª edición del Salão Nacional do Transporte en Pombal presentamos nuestra iniciativa WOW en Portugal que contó con la presencia de destacadas figuras del sector. Tuvimos el honor de contar con Ana Souta, Directora General de ANTRAM, y Alexandrina Santos, Camionera de la empresa Transwhite. Sus inspiradoras intervenciones pusieron en valor la importancia de la igualdad de género y el papel crucial de las mujeres en el transporte.



WOW, llega a Translogística Poland en Varsovia, Polonia

En el mes de noviembre en el marco de la feria internacional TransLogística Poland, presentamos WOW, Women On The Way, en Polonia.

Este evento, que reúne a miles de profesionales de la industria logística y de transporte de toda Europa, y del mundo, fue el escenario idóneo para dar a conocer nuestro movimiento que trabaja para dar visibilidad y favorecer el empoderamiento de las mujeres en el sector.

Durante la presentación, contamos con la participación de tres destacadas profesionales que compartieron sus experiencias y trayectoria:

Ilona Wyszyńska-Zajkowska, miembro del Consejo de Administración de PTM Transport.

Małgorzata Wyszyńska-Kwiatkowska, Socia y Gerente de PTM Transport.

Natalia Sówka, Camionera Profesional.

Además, aprovechamos este destacado momento para presentar los Premios WOW, diseñados para galardonar a las mujeres que están marcando un cambio real en el sector.





WOW, presente en entidades formativas en Marruecos

En noviembre de 2024, WOW – Women On the Way dio un paso clave en su expansión internacional con su presentación oficial en Casablanca (Marruecos), en colaboración con la escuela de ingeniería ESITH. La jornada reunió a estudiantes, profesionales del sector y referentes femeninas del transporte y la logística, en un evento que reforzó el compromiso de Andamur con la igualdad desde una perspectiva global e intergeneracional.

La mesa redonda estuvo integrada por cinco destacadas profesionales: Amal Rannane, conductora de camión en FTA (Trans Atlantic); Ghita Benazouz, consultora y exdirectora de transporte del grupo Barid al Maghrib; Awatif Boura, directora en Fret Service Rood; Safaa Messafi, representante comercial senior de Grupo Romeo; y Loubna El Jarfi, estudiante de ingeniería industrial en ESITH especializada en logística internacional. Todas compartieron sus trayectorias, retos y logros en una industria aún poco feminizada.



ALIADOS POR LA IGUALDAD: PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DEL SECTOR

Además de las acciones propias desarrolladas bajo el paraguas de WOW – Women On the Way, en 2024 Andamur reforzó su compromiso con la igualdad participando activamente en iniciativas promovidas por otras entidades del sector.

Estas colaboraciones consolidan nuestro papel como agente del cambio y nos permiten contribuir al impulso colectivo de un transporte más inclusivo, justo y diverso.

II Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte

En marzo participamos en el II Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte, organizado por Difundalia, que reunió a profesionales y directivas del sector para debatir sobre los principales retos que enfrentan las mujeres transportistas y empresarias. Durante las distintas mesas se abordaron temas clave como la sostenibilidad, la formación, la seguridad y el acceso a puestos de responsabilidad, visibilizando el talento femenino y generando propuestas de avance conjunto.



I Mesa de Diálogo: “Mujer y Transporte – Conduciendo hacia el empleo”

Andamur también formó parte de la I Mesa de Diálogo “Mujer y Transporte – Conduciendo hacia el Empleo”, organizada por Cruz Roja Región de Murcia junto a FROET.

En este foro, al que asistió nuestra Directora de Marketing, Customer Service y RSC, Ángeles Ruiz Sáez, se analizaron los perfiles más demandados, la evolución de la presencia femenina en el sector y las barreras para su incorporación, así como medidas concretas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo en el transporte.

Barakaldo Truck Festival

Con nuestra iniciativa WOW – Women On the Way estuvimos presentes en el V Barakaldo Truck Festival, uno de los encuentros más destacados para los apasionados del transporte y los camiones, celebrado en Bilbao.

Este evento, organizado por el Club Camión Euskadi, nos brindó la oportunidad de seguir visibilizando y dando voz a mujeres que están marcando un cambio en el sector del transporte.

Durante estos días, el espacio WOW se convirtió en un punto de encuentro donde compartimos historias, y creamos conexiones para fomentar la importancia de la diversidad y la igualdad en este sector.

Para conmemorar aún más esta iniciativa, realizamos una presentación al público junto a mujeres del transporte, como son las “Trucker Women” Begoña Urmeneta y Ainhoa Egaña, impulsando el compromiso de WOW con la inclusión femenina en la carretera.

“Un Camino de Enseñanza”, junto a Trucker Woman

Durante el mes de septiembre, apoyamos el proyecto “Un Camino de Enseñanza”, impulsado por el colectivo Trucker Woman. La iniciativa llevó a camioneras profesionales a recorrer centros educativos de distintos puntos de España, compartiendo su experiencia con estudiantes de entre 11 y 17 años.

El objetivo fue doble: acercar la profesión a los jóvenes como opción de futuro y romper estereotipos de género, mostrando que las mujeres también tienen un papel protagonista en el transporte. Las charlas llegaron a centros de Cuenca, Valencia, Madrid, Asturias y Zaragoza.



3.3. Medio ambiente



MEDIO AMBIENTE



El respeto por el entorno no es una opción, sino una responsabilidad inherente a nuestra actividad.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental es firme y se refleja en cada decisión, proceso e inversión que llevamos a cabo, con el objetivo de minimizar nuestro impacto en el planeta y contribuir activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Integramos esta visión en nuestro **Sistema de Gestión Integrada**, bajo los principios de mejora continua, eficiencia energética, prevención de la contaminación y uso responsable de los recursos. Contamos con certificaciones ambientales como la ISO 14001 (Gestión Ambiental) y la ISO 14064-1 (Huella de Carbono verificada), que avalan nuestras políticas medioambientales y refuerzan nuestra voluntad de liderar un modelo energético más sostenible, resiliente y responsable.







CALCULO, REDUZCO, COMPENSO

Conseguimos ser neutros en CO2 por el cumplimiento del V ciclo Calculo-Reduzco-Compensación que iniciamos en 2018. Por ello, obtuvimos el Sello de Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO2 del MITERD.

En 2018, realizamos el cálculo por primera vez y procedimos al registro en el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD), lo que nos llevó a convertirnos en la **primera empresa del sector en obtener el Sello de la Huella de Carbono.**



CALCULO

Seguimos trabajando para la reducción de nuestra huella y en 2021 obtuvimos el sello **reduzco**, que implica una reducción durante los periodos trianuales (20-21-22) y (21-22-23).

REDUZCO

COMPENSO

Con el fin de completar el ciclo establecido por el Ministerio sobre el Sello de Registro de Registro de la Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO2, por tercer año consecutivo 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.



CALCULO

Detallamos el cálculo de la Huella de Carbono de **GP Límite Andamur S.L.** para el año fiscal 2024 (FY24) que comprende el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

tCO2 por centro de trabajo y empleado

	tCO2	Huella de CO2	Nº empleados	tCO2/Empleado
Centro de Negocios	127,20	5,33%	109	1,167
Lorca	28,16	1,18%	11	2,560
El Límite	100,09	4,19%	11	9,099
Guarromán	193,00	8,08%	17	11,353
San Román	459,48	19,24%	28	16,410
Pamplona	322,72	13,51%	13	24,825
La Junquera	515,34	21,58%	18	28,630
La Junquera -Llers	612,92	25,67%	10	61,292
AND>GO	29,14	1,22%	3	9,713
TOTAL	2.388,05	100,00%	220	10,855

Nota: Andamur San Román II no figura en este cálculo, ya que su apertura tuvo lugar a partir del 1 de noviembre de 2024.



tCO2 por alcance

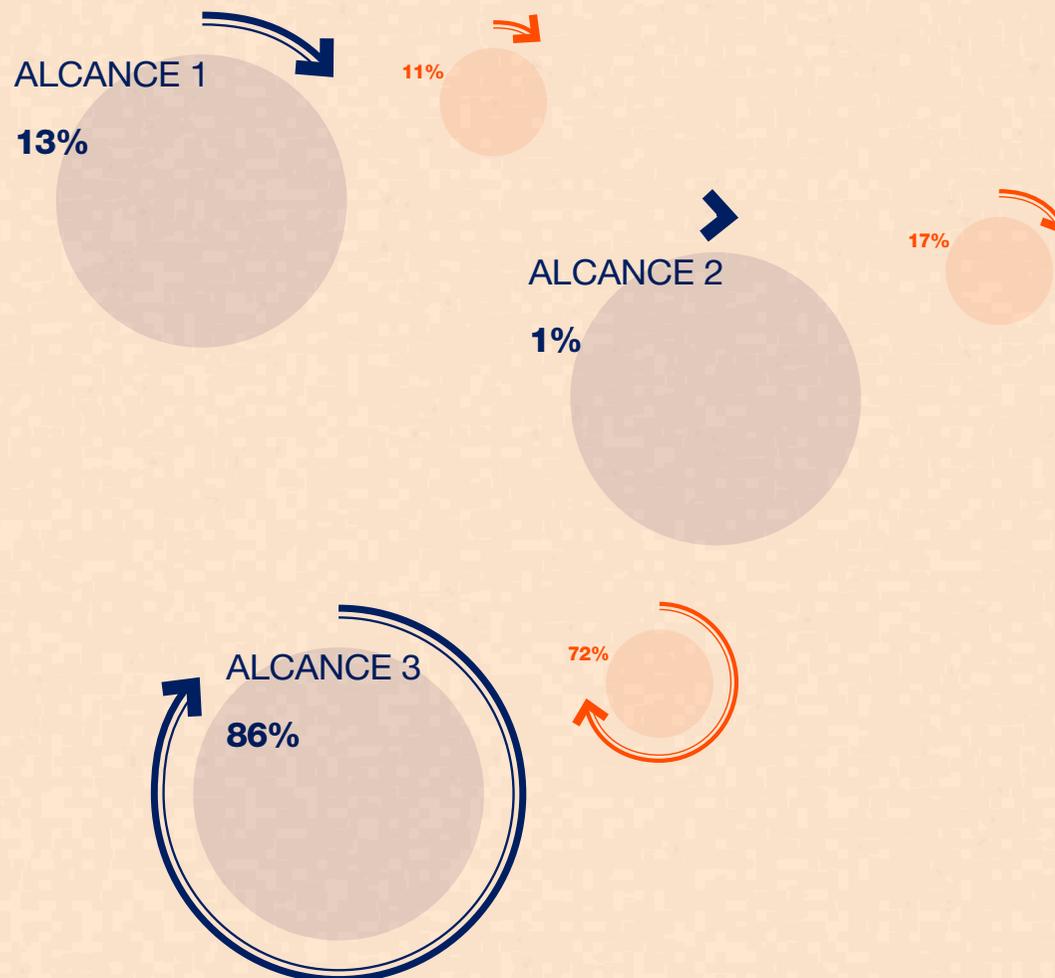
2024 2023

En 2024 se han mantenido las fuentes de emisión de alcance 3 ya incluidos en el año 2023 debido al cambio de la norma de referencia ISO 14064.

Las emisiones de alcance 1 (emisiones directas) representan un 13,30 % del total de la huella de carbono del año 2024, aumentando un 2 % respecto al año 2023 (11,30 %).

Las emisiones de alcance 2 (emisiones basadas en el consumo energético) representan un 0.60% del total, comparándolas con el año 2023 (17,14 %) se han reducido en un 16.50 %. El motivo de esta reducción tan significativa es el origen de la electricidad ya que en 2024 conseguimos que el **95.43 % de la electricidad consumida en nuestros centros de trabajo fuese de origen renovable Gdo (Garantía de Origen Renovable)**.

Con un 86,10 % las emisiones de alcance 3 representan la mayor parte del total de CO2 emitido en 2024 al igual que ocurrió en 2023 con un 71,56 %. Es importante mencionar que se ha producido un aumento sustancial del volumen de negocio de la compañía. Dichas emisiones son generadas principalmente por el abastecimiento de combustible de nuestros proveedores que representa un 85,52 % del total del alcance 3. El resto se reparte entre la gestión de residuos, consumo de papel, consumo de agua y tratamiento de agua residual.



tCO2 por fuente de emisión

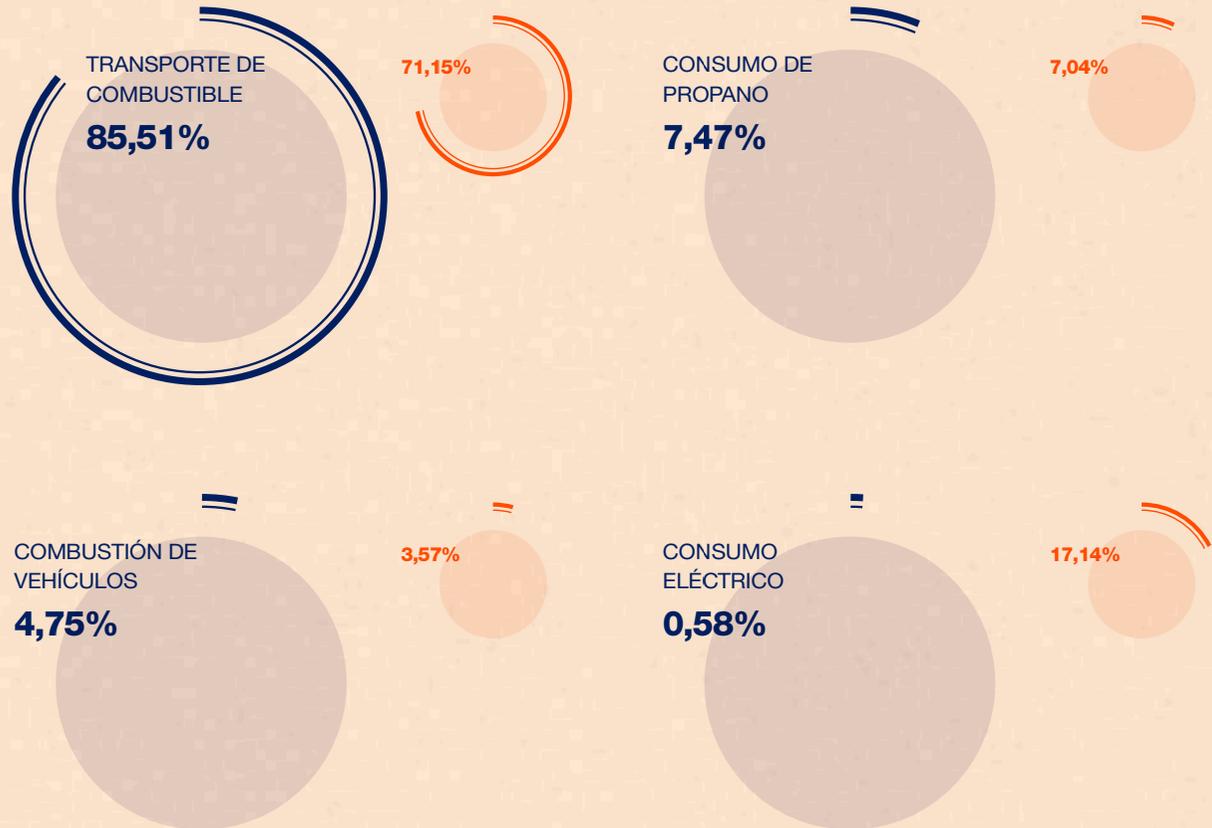
2024 2023

En relación a tCO2 por fuente de emisión, destacar que la principal fuente de emisión, al igual que ya ocurrió en 2023, es el transporte de combustible con un 85,51% respecto al 71,15 % del año 2023.

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

En segundo lugar encontramos el consumo de propano que representa el 7,47 % del total de emisiones de CO2.

En tercer lugar tenemos la combustión de vehículos con un 4,75 %. En cuarto lugar están los gases refrigerantes con un 0,596% y por último, en quinta posición tenemos el consumo eléctrico con un 0,586 %, que como ya hemos mencionado se ha reducido considerablemente por el uso de energía de origen renovable.





MEDIO AMBIENTE

Para cumplir con los objetivos medioambientales establecidos, hemos implementado las siguientes medidas:

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 el 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	✓
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	2	✓
Fomento de ahorro de agua	3	✓
Bosque Andamur	Otro	✓
Acuerdo compensación Huella de Carbono	1 y 2	✓
Compensación simplificada de excedentes y batería virtual para autoconsumo de energía fotovoltaica	2	✓

REDUZCO

Implementar medidas que fomenten el consumo responsable es crucial para Andamur.

Gestión de residuos

La optimización de todos los recursos y procesos en todos nuestros centros de trabajo es clave, todo ellos con el objetivo de reducir la producción de residuos.

Llevamos a a cabo un riguroso control y seguimiento de la gestión de residuos con gestores autorizados que cuentan con métodos de eliminación y reciclaje indicados respecto a la naturaleza de cada residuo.



Tipos de Residuos	2023	2024
Sepiolita LER 150202	261	905
Envases de plástico contaminado LER 150110	453	862
Filtros LER 150202	1.477	1.766
Trapos y papel contaminado LER 150202	37	110
Envases metálicos contaminados LER 150110	9	129
Aguas y lodos con hidrocarburos LER 130502 130507 160708	135.830	133.180
Aceite mineral LER 130205		71



Consumo energético y energía fotovoltaica

El consumo energético en términos absolutos (Kwh) se ha incrementado en un 11% debido al incremento de la actividad de la empresa. Se ha pasado de tener un consumo eléctrico de 1812948 Kwh en 2023 a 2029618 en 2024.

Disponemos de sistemas de energía fotovoltaica para autoconsumo en todas nuestras Áreas de Servicio propias y en nuestras oficinas centrales. Dichos sistemas nos permiten aprovechar de forma sostenible y con uso responsable la energía solar necesaria para gran parte de nuestra actividad.

Con nuestras instalaciones fotovoltaicas, durante 2024 se ha conseguido generar un autoconsumo de 455568 Kwh, un -5,75 % menos que el autoconsumo generado en 2023, que fue de 481770 Kwh.



El uso de la energía solar no solo aporta claros beneficios al medio ambiente, sino que además contribuye tanto a la eficiencia energética como a la reducción de los costes operativos a largo plazo, lo que repercutirá positivamente en nuestra competitividad, pero siempre desde una perspectiva sostenible.

COMPENSO

Por tercer año consecutivo, hemos completado el ciclo con la compensación oficial de emisiones mediante la firma de un acuerdo con la Asociación Forestal de Galicia, entidad sin ánimo de lucro que agrupa a propietarios forestales de la región.

A través de esta alianza, compensamos 715 tCO₂e (alcances 1 + 2) emitidas en 2023, mediante la reforestación de más de 4,15 hectáreas en el Monte Vecinal de Sela (Pontevedra), afectado por un grave incendio en 2016.

Desde el inicio de esta colaboración hemos plantado un total de 18.500 árboles, compensando 2.044 tCO₂e y regenerando una superficie equivalente a cuatro campos de fútbol. Una acción que no solo mitiga nuestro impacto, sino que contribuye a la recuperación de ecosistemas y a la generación de valor ambiental compartido.

18.500
ÁRBOLES PLANTADOS



MOVILIDAD SOSTENIBLE Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Apostamos por una movilidad más limpia, eficiente y responsable, avanzando hacia un modelo multi-energético que combine diferentes fuentes con menor impacto ambiental.

Esta visión se materializa tanto en nuestras Áreas de Servicio propias como en la ampliación continua de nuestra Red Internacional.

Repostaje de gas

Actualmente contamos con 16 estaciones en España, entre ellas Andamur Guarromán y Andamur La Junquera, así como con 7 estaciones en Francia y 7 en Bélgica que permiten a nuestros clientes repostar gas como alternativa al diésel convencional. Esta solución contribuye a reducir las emisiones de CO₂ y otros contaminantes asociados al transporte por carretera.





Recarga eléctrica

También avanzamos en infraestructura de recarga eléctrica para vehículos ligeros, incorporando puntos de carga rápida y ultrarrápida en nuestras principales Áreas de Servicio:

Andamur San Román y Andamur Pamplona: disponen de tres puntos de recarga rápida de 50 kW cada uno, capaces de alcanzar el 80 % de carga en tan solo 15-20 minutos.

Andamur La Junquera y Andamur Guarromán: cuentan con espacios de recarga ultrarrápida, con una potencia total de 1,4 MW distribuida en 8 puntos de carga individuales de 350 kW. Esta infraestructura permite reducir de forma significativa los tiempos de espera, mejorando así la experiencia de los usuarios.

Además, en nuestra red internacional de estaciones en Europa, contamos con estaciones en Francia y Polonia equipadas con puntos de recarga eléctrica, apoyando la transición energética en el transporte profesional.



NORMATIVA Y ACUERDOS VOLUNTARIOS

La sostenibilidad requiere de un firme compromiso con el cumplimiento legal, pero también de la adhesión voluntaria a iniciativas que impulsen estándares más exigentes y ambiciosos.

Por eso, nuestro modelo de gestión medioambiental se basa en el cumplimiento riguroso de la normativa vigente y en la colaboración activa con entidades y organismos que promueven la mejora continua.

Normativa medioambiental

Nuestra actividad está sujeta a múltiples regulaciones que aplicamos de forma transversal en todas nuestras instalaciones y operaciones:

Normativa medioambiental europea, de aplicación general a nuestras operaciones en la UE.

Normativa nacional, autonómica y local sobre agua, energía, emisiones, efluentes, residuos y calidad del aire.

Reglamentos técnicos relativos a la seguridad de instalaciones y transporte de materias peligrosas. Incluir tabla normativa



Acuerdos voluntarios

Además del marco normativo, en Andamur suscribimos acuerdos y compromisos voluntarios que refuerzan nuestra estrategia ambiental:

Registro voluntario en el MITERD para el cálculo, reducción y compensación de la huella de carbono.

Colaboración con la Asociación Forestal de Galicia para la reforestación de superficies afectadas por incendios.

Participación en iniciativas sectoriales, certificaciones internacionales y compromisos empresariales de sostenibilidad.

Acuerdos voluntarios suscritos en materia de medio ambiente

Materia	Pactos	Autoridad reguladora	2024	2023
Energía	Certificación ISO 14064-1:2018 Huella de Carbono, en todas nuestras estaciones y central	AENOR Ministerio para la transición ecológica y reto demográfico	✓	✓
Energía	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		✓	✓

3.5. Compromiso Social



COMPROMISO SOCIAL



El compromiso con la sociedad ha formado parte del ADN de Andamur desde sus inicios.

Para la familia López Sánchez, la contribución al bienestar de las personas y el apoyo a quienes más lo necesitan no es solo una responsabilidad, sino una vocación que impregna la cultura de la empresa.

A lo largo de 2024, hemos consolidado este compromiso a través de acciones solidarias, colaboraciones con entidades sociales y campañas de sensibilización, dirigidas a mejorar la vida de colectivos vulnerables, promover hábitos saludables y apoyar la igualdad de oportunidades.

Todas estas iniciativas están alineadas con nuestra estrategia de sostenibilidad y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los ODS 1 (Fin de la pobreza), 2 (Hambre cero), 3 (Salud y bienestar), 10 (Reducción de las desigualdades) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).







AYUDA A LOS AFECTADOS DE LA DANA EN VALENCIA

Tras las graves inundaciones provocadas por una DANA el 29 de octubre de 2024 en diversas zonas de Valencia, desde Andamur activamos una acción solidaria en coordinación con FESBAL (Federación Española de Bancos de Alimentos).

Canalizamos la ayuda a través del Banco de Alimentos del Segura, que gestionó la adquisición y distribución de productos básicos —como leche, harina, azúcar y platos preparados— entre las poblaciones más afectadas: Paiporta, Albal, Aldaia, Picanya, Sedaví, Benetússer y Alfafar.

La operación se desarrolló en dos fases —enero y febrero de 2025— e incluyó la logística de transporte de más de 20.000 kg de alimentos (36 palés) desde el almacén de Segura hasta un punto de distribución en Albal, gestionado por la Asociación para la Integración de las Personas Migrantes (ASC). Esta acción demuestra cómo, desde Andamur, respondemos de forma ágil, efectiva y solidaria ante emergencias sociales de gran impacto.



MES DEL PAN EN JESÚS ABANDONADO

Por séptimo año consecutivo, Andamur se unió a la Fundación Jesús Abandonado en su tradicional “Mes del Pan”, una iniciativa solidaria destinada a garantizar el suministro de este alimento esencial en los comedores de la entidad.



2 HAMBRE CERO



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Durante todo el mes de abril, asumimos el coste total del pan consumido por los usuarios, coincidiendo con el aniversario de la apertura de nuestra Área de Servicio El Límite.

Además, parte del equipo Andamur participó en una jornada de voluntariado y sensibilización en el comedor social de la fundación, conociendo de cerca la labor que realizan y el creciente volumen de personas atendidas. En 2023, Jesús Abandonado proporcionó más de 244.000 servicios de alimentación, un 11,2 % más que el año anterior, lo que confirma la necesidad creciente de apoyo por parte de entidades comprometidas. Con esta acción, reiteramos nuestra alianza con quienes trabajan cada día por el bienestar de las personas más vulnerables.





BANCO DE ALIMENTOS DEL SEGURA

Renovamos un año más nuestro compromiso con el Banco de Alimentos del Segura mediante el apadrinamiento de uno de sus Nidos Solidarios.

A través de esta colaboración, contribuimos a que la entidad continúe garantizando el acceso a alimentos básicos para las familias más vulnerables de la Región de Murcia. Además, realizamos una aportación adicional de 5.500 euros destinada a la compra de una importante cantidad de latas de atún, un producto de primera necesidad que la organización había identificado como prioritario.



DÍA INTERNACIONAL DEL CÁNCER DE MAMA



CONSEJOS DE PREVENCIÓN

Con motivo del Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama, desde Andamur y nuestra iniciativa WOW – Women On the Way, impulsamos una campaña de concienciación y prevención que involucró tanto a nuestros clientes como al equipo interno.

Bajo el lema “Prevenir el Cáncer de Mama está en nuestras manos”, difundimos videos protagonizados por cuatro camioneras – Karima Bustamante, Mar González, Eva García y Andrea García– con consejos de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) sobre la autoexploración, la detección precoz y la importancia de llevar una vida saludable. Además, el 19 de octubre entregamos en nuestras Áreas de Servicio la pulsera oficial de la AECC a todos los clientes, y cada miembro del equipo Andamur recibió el subrayador de la campaña “Contigo el rosa es más que un color”, acompañado de información preventiva.

Esta acción reflejó nuestro compromiso con la salud emocional y física de las mujeres del sector y con la visibilidad de una enfermedad que, detectada a tiempo, puede tener altas tasas de curación.





RETO COMERCIAL, RETO SOLIDARIO

Gracias al programa “Reto Comercial” todos los integrantes de nuestro equipo comercial resuelven retos internos donde pueden demostrar su conocimiento, esfuerzo y resultados.

El pasado año nuestros compañeros ganadores fueron Miguel Ángel Piernas y Mari Ángeles Segovia Montiel, y pudieron elegir las organizaciones a las que querían destinar una aportación de 1.000 euros.

Las asociaciones elegidas fueron: Asociación mi Princesa Rett, encargada de unir a todas las niñas con Síndrome de Rett y sus familias, proporcionándoles servicios y apoyo para mejorar su esperanza y calidad de vida; y ADICA, donde ponen todos sus esfuerzos en ayudar a personas con discapacidad a llevar una vida lo más inclusiva y activa posible.

OIKÍA

Seguimos colaborando con Oikía, Centro de acogida a los niños de la calle de Bolivia, y es que desde hace 15 años y en colaboración con Cáritas Diócesis de Cartagena, cada inicio de año realizamos una importante donación para apoyar la causa tan necesaria que desarrolla en dicho país.



EL ÁRBOL DE LOS SUEÑOS

La Navidad es el momento perfecto para hacer los sueños realidad.

Por eso, través de nuestra colaboración con Caixabank y su iniciativa “Árbol de los sueños”, contribuimos a mejorar la Navidad de niños y niñas en situación de vulnerabilidad, cubriendo sus deseos y necesidades mediante la entrega de regalos personalizados a través de la participación de nuestros empleados/as. De este modo, reafirmamos nuestro compromiso con la comunidad y con los ODS, especialmente aquellos vinculados a la reducción de desigualdades y la pobreza infantil.





COLABORACIONES INTERNACIONALES

PORTUGAL

Asociación de Amigos del Nido de los Pequeñitos

Institución que acoge a niños de 0 a 6 años en situación de riesgo, la mayoría procedentes de familias vulnerables y derivados directamente desde las maternidades de Coimbra.

Su misión es ofrecer un entorno seguro, afectuoso y estable, promoviendo su desarrollo integral mientras se busca una solución familiar definitiva: ya sea el regreso a su familia o la integración en un nuevo hogar.

POLONIA

Asociación de Padres y Tutores de Niños con Discapacidad, Cuidado Compartido “Wspólna Troska”

Organización que actúa con el objetivo de aumentar la actividad profesional, social y física de las personas con discapacidad, así como fomentar y promover la idea de una sociedad civil.



PATROCINIOS DEPORTIVOS

En Andamur creemos firmemente en el deporte como herramienta para fomentar hábitos de vida saludables, especialmente entre los más jóvenes.

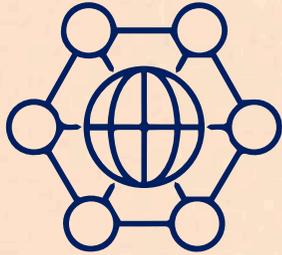
Por ello, durante 2024 reforzamos nuestro apoyo a clubes deportivos locales situados cerca de nuestras Áreas de Servicio, generando un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Entre los equipos patrocinados destacan: U.E. La Jonquera (La Junquera), LUA Club Baloncesto Lumbreras (Lorca), Huércal-Overa CF (El Límite), CD Íberos Rugby Linares (Guarromán), Club Ciclista Berritxaco (Pamplona), Sociedad Deportiva Salvatierra (San Román), y Club de Pádel y CF Llers (La Junquera-Llers). También apoyamos eventos deportivos como la Peñarubia Lorca Trail, la Media Maratón de Lorca, el Campeonato Free Style en Lorca, el WKB Open Ciudad del Sol y la Carrera Embruixada Llers.

A nivel internacional, patrocinamos a ARVC – Associação Ruínas Volley Clube en Portugal y al Koszykarski Klub Sportowy Tarnowskie Góry en Polonia, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar físico, la cohesión social y el deporte como motor de inclusión.



3.6. Gobierno Corporativo



GOBIERNO CORPORATIVO



En Andamur, entendemos el gobierno corporativo como uno de los pilares clave de nuestra sostenibilidad.

Más allá del cumplimiento normativo, apostamos por una cultura de gestión basada en la ética, la transparencia y la integridad, con el convencimiento de que una gobernanza sólida es esencial para generar confianza, proteger nuestros valores y garantizar un crecimiento sostenible a largo plazo.



Principios rectores

Nuestro modelo de gobierno se articula sobre tres principios fundamentales:

Transparencia y rendición de cuentas, presentes en todos los niveles de la organización.

Compromiso ético, respaldado por un Código de Conducta y políticas específicas aplicables a empleados, proveedores y colaboradores.

Cumplimiento normativo riguroso, mediante sistemas internos de control y mecanismos de supervisión activa.

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

ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL

Nuestra estructura de gobernanza se compone de un Consejo de Administración y un Comité de Dirección, integrados por perfiles diversos con experiencia en áreas estratégicas clave. Esta estructura se apoya en:

Un **sistema de Compliance** que asegura el cumplimiento legal y ético.

Un **canal ético y de denuncias**, confidencial y accesible a todos los grupos de interés.

Procedimientos formales para la **gestión de riesgos** y la supervisión interna.



Consejo de Administración



GOBIERNO CORPORATIVO

1. Miguel Ángel Quiñonero. Director Operaciones y Retail / 2. Jesús Gómez. Director IT / 3. Juan Diego Guillén. Director Comercial / 4. Bartolomé Benítez. Director Financiero- CFO / 5. Pedro González. Director RRHH / 6. Miguel Ángel López. Consejero Delegado - CEO / 7. Manuel Ruiz. Director Comercial Carburantes - CCO / 8. Andrés García. Director Expansión Obras y Mantenimiento / 9. Alex Mciver. International Sales Director / 10. Jorge García. Director Tecnología - CIO / 11. Ángeles Ruiz. Directora de Marketing, Customer Service y RSC / 12. Francisco Martínez. Jefe de Administración / 13. Raisa Nedelcov. Responsable Área Jurídico

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10



Comité de Dirección

11

12

13

SEGURIDAD E INTEGRIDAD DE LOS DATOS

La protección de la información es un pilar estratégico para Andamur.

En 2024, hemos mantenido nuestras auditorías de ciberseguridad y la renovación del estándar ISO 27001, además de incorporar importantes mejoras tecnológicas orientadas a la seguridad, eficiencia y transformación digital:

Implantación de SD-WAN en nuestras estaciones de servicio, que optimiza la conectividad, refuerza la seguridad de las transacciones y permite una gestión centralizada y eficiente de toda la red.

Implementación de balanceadores de carga, que garantizan alta disponibilidad, rendimiento y escalabilidad en servicios digitales clave como plataformas internas y sistemas de pago.

Preparación de un cloud privado para la migración de nuestros servidores en 2025, con el fin de centralizar recursos, mejorar la eficiencia energética y reforzar la seguridad de la infraestructura tecnológica.

Actualización continua de sistemas, incorporando parches de seguridad, mejoras funcionales y compatibilidad tecnológica para garantizar la operatividad y protección frente a amenazas.

Estas medidas forman parte de una hoja de ruta hacia una gobernanza digital más robusta, resiliente y alineada con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la excelencia operativa.

The background of the top half of the page features a close-up photograph of a maple leaf with intricate vein patterns, resting on a dark, textured rock. The lighting is soft and natural, highlighting the leaf's structure.

AA

Anexos

Anexo 1. Perfil de la Memoria

Anexo 2. Índice de contenidos GRI



Anexo 1. Perfil de la Memoria

En coherencia con nuestro compromiso con la sostenibilidad, presentamos la quinta edición de nuestra memoria, un informe que recoge los principales impactos de nuestra actividad en los ámbitos de gobierno corporativo, laboral, social, ambiental y de servicios, reflejando la contribución positiva de ANDAMUR al desarrollo sostenible.

La marca Andamur está conformada por dos sociedades desde el año 2022: GP Límite Andamur S.L. (CIF: B-30424162) y Road Solution Pro S.L. (CIF: B-10910677). Estos cambios en la estructura corporativa no han supuesto variaciones en las metodologías de medición ni en la identificación y cobertura de los temas materiales respecto a informes anteriores. Este documento comprende el periodo de enero a diciembre de 2024, coincidiendo con el ejercicio fiscal de la empresa.

Al igual que la memoria 2023, el presente informe se ha elaborado de acuerdo con el marco de Estándares Consolidados de Global Reporting Initiative (GRI) 2021. Además, el contenido de esta memoria se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. El índice de contenidos GRI y sus correspondientes referencias se incluyen en el Anexo II del presente informe.

En línea con ediciones anteriores, no se ha considerado necesario someter este informe a una auditoría externa independiente. ANDAMUR cuenta con procesos internos de verificación en las áreas económica, social, ambiental y de integridad, que

funcionan como mecanismos de control y gestión de riesgos en la toma de decisiones. Por ello, los datos incluidos en este documento cuentan con respaldo documental, ofrecen una visión equilibrada y razonable del desempeño y garantizan la veracidad de la información.

Para resolver cualquier consulta relacionada con el contenido de esta memoria, pueden dirigirse a:

Ángeles Ruiz,
directora de Marketing, Customer Service, y RSC

Gema Sánchez,
especialista en Comunicación Corporativa y Sostenibilidad

Tlf: 968 102 000
Centro de Negocios Andamur, Pol. Ind.
Saprelorca, 30817 Lorca (Murcia) España

comunicacion@andamur.com



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	ANDAMUR presenta la información contenida en este índice para el período comprendido entre el 1 de enero 2024 hasta 31 diciembre 2024 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	12, 52, 53, 54, 55 Anexo I	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	10, 12 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, 12, 18, 19, 28, 32, 33	
2-7	Empleados	34, 37, 38, 40	8
2-8	Trabajadores que no son empleados	No aplica	

Anexo 2. Índice de contenidos GRI

GRI Estándar	Descripción	Páginas	Relación con ODS
3. Gobernanza			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	97, 98, Anexo I	5, 16
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	96	5, 16
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	97, 98	16
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	96, 97, 98	16
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	96, 97, 98	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	7, 96, 97, 98	
2-15	Conflictos de interés		
	Inexistente		
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	96, 97, 98	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	96, 97, 98	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	11, 32, 33, 96	
2-23	Compromisos y políticas	11, 18, 19, 41, 56-70	5, 16
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	28, 34	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	18, 19, 34, 72, 86, 96, 99	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	18, 19	16
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	72,44-51	
2-28	Afiliación a asociaciones	20, 23, 38, 84-94	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	26, 28, 29, 34, 46-51	
2-30	Convenios de negociación colectiva	Legislación laboral	8

GRI 3 Temas materiales 2021

3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	27, 32, 33	
3-2	Lista de temas materiales	27	
3-3	Gestión de los temas materiales	28, 32, 33	

Dimensión Económica

GRI Estándares 200: 2016

201: DESEMPEÑO ECONÓMICO

Temas materiales	Contenidos específicos	Páginas	Relación con ODS
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	14-17	7, 8

Dimensión Ambiental

GRI Estándares 300: 2016

302: ENERGÍA

302-1	Consumo energético dentro de la organización	80, 82,83	7, 12,13
302-3	Intensidad energética	80	7, 12,13
302-4	Reducción del consumo energético	78	7, 12,13

Temas materiales	Contenidos específicos	Páginas	Relación con ODS
304: BIODIVERSIDAD			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	80, 82,83	7, 12,13
302-3	Intensidad energética	80	7, 12,13
302-4	Reducción del consumo energético	78	7, 12,13
305: EMISIONES			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	74, 76, 77	13
305-2	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	74, 76, 77	13
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	74, 76, 77	13
306: EFLUENTES Y RESIDUOS			
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	79	13
307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	inexistente	12,13,15

Dimensión Social

GRI Estándares 400: 2016

401: EMPLEO

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	40	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	44, 45, 48-51	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

Temas materiales	Contenidos específicos	Páginas	Relación con ODS
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	42,43	4, 5, 8,10
405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	36-39, 97,98	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
413: COMUNIDADES LOCALES			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	88,95	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	18, 19	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	



ANDAMUR



cuidamos lo que importa





Informe de Sostenibilidad 2024

Centro de Negocios Andamur

Pol. Ind. Saprelorca
30817 Lorca (Murcia) Es

+34 968 102 000
info@andamur.com



Informe de Sostenibilidad 2024