



Memoria de sostenibilidad 2025

Índice

0 NOTA AL LECTOR	4
1 CARTA DE IDOIA	5
2 INFORMACIÓN GENERAL	7
2.1. DESCUBRE DB CARGO IBERIA	8
2.1.1. Perfil corporativo	8
2.1.2. Un poco de historia	11
2.1.3. Modelo de negocio	14
2.1.4. Comité Ejecutivo y Consejo de Administración	16
2.1.5. Accionariado	17
2.1.6. Impacto económico	18
2.1.7. Estrategia de DB Cargo Iberia (Transfesa Logistics)	19
2.1.8. Gestión de riesgos no financieros	22
2.1.9. Comunicación y diálogo con nuestros grupos de interés	23
2.1.10. Premios y reconocimientos	29
2.2. SOSTENIBILIDAD	30
2.2.1. Estudio de materialidad	31
2.2.2. Estrategia de sostenibilidad	35
2.2.3. Compromiso con la Agenda 2030 y los Derechos Humanos	36
2.2.4. Alianzas	38
2.2.5. Certificaciones	39
2.2.6. Sistema de Gestión Integrado	40
3 INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL	41
3.1. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE	42
3.1.1. Enfoque estratégico	43
3.1.2. Sistema de gestión ambiental	45
3.1.3. Sensibilización y puesta en valor	46
3.2. CAMBIO CLIMÁTICO	48
3.2.1. Enfoque estratégico	49
3.2.2. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	52
3.2.3. Eficiencia energética	53
3.3. CONTAMINACIÓN	57
3.3.1. Enfoque estratégico	58
3.3.2. Gestión de incidencias vinculadas a la contaminación	58
3.3.3. Contaminación del aire, el agua y el suelo	59
3.3.4. Contaminación acústica y lumínica	60
3.4. CONSUMO DE AGUA	62
3.4.1. Enfoque estratégico	63
3.4.2. Consumo responsable del agua	63
3.5. BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS	65
3.5.1. Enfoque estratégico	66
3.5.2. Avances Hoja de Ruta, desarrollo metodológico y Evaluación de Riesgos sobre la Biodiversidad y los Ecosistemas locales	67
3.6. ECONOMÍA CIRCULAR	69
3.6.1. Enfoque estratégico	70
3.6.2. Entrada de recursos	70

3.6.3. Salida de recursos	71
3.6.4. Lucha contra el desperdicio alimentario.....	74
4 INFORMACIÓN SOCIAL.....	75
4.1. INTRODUCCIÓN	76
4.2. NUESTRO EQUIPO	77
4.2.1. Enfoque general y compromisos	78
4.2.2. Nuestro equipo.....	79
4.2.3. Seguridad y salud laboral.....	80
4.2.4. Conciliación y beneficios sociales	83
4.2.5. Diversidad, equidad e inclusión.....	85
4.2.6. Formación y desarrollo del talento	89
4.2.7. Diálogo social	93
4.2.8. Satisfacción de la plantilla.....	93
4.2.9. Derechos humanos	94
4.3. CLIENTES	95
4.3.1. Enfoque general	96
4.3.2. Sistema de gestión de calidad.....	96
4.3.3. Calidad Operativa de Transporte	98
4.3.4. Satisfacción de clientes	99
4.4. PROVEEDORES.....	103
4.4.1. Enfoque general	104
4.4.2. Política de Compras y control interno.....	104
4.4.3. Desempeño de proveedores.....	105
4.5. SOCIEDAD	107
4.5.1. Enfoque general	108
4.5.2. Escuela ferroviaria.....	108
4.5.3. Acción social	111
5 INFORMACIÓN SOBRE LA GOBERNANZA	113
5.1. CONDUCTA ÉTICA E INTEGRIDAD	114
5.1.1. Código de Conducta	115
5.1.2. Código de Conducta para socios comerciales.....	118
5.2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO	120
5.3. CANALES INTERNOS DE INFORMACIÓN	123
5.4. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS	126
5.4.1. Seguridad de la información y protección de datos	127
5.4.2. Impulso a la tecnología e innovación	128
5.5. SEGURIDAD OPERATIVA	131
6 ANEXOS.....	133
6.1. TABLAS DE DATOS SOBRE CAMBIO CLIMÁTICO Y CONSUMO ENERGÉTICO*	133
6.1.1. Consumo energético.....	136
6.2. TABLAS DE DATOS SOBRE ECONOMÍA CIRCULAR.....	137
6.2.1. Recursos y materiales utilizados	137
6.2.2. Residuos generados.....	138
6.3. TABLAS DE DATOS SOBRE EMPLEADOS	139
7 ACERCA DE ESTE INFORME.....	160



O Nota al lector

La presente Memoria recoge la información requerida por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, correspondiente al ejercicio 2025 de DB Cargo Iberia Rail Logistics, S. A. (anteriormente Transfesa Logistics, S. A.), un año marcado por un contexto de transformación estratégica y reorganización corporativa tanto a nivel de organización, como de Grupo empresarial.

A lo largo de 2025, el Grupo DB Cargo Iberia (hasta marzo de 2026 denominado Transfesa Logistics) ha continuado prestando servicios logísticos a una amplia diversidad de sectores, entre los que destacan la alimentación, la automoción, la gran distribución y los operadores ferroviarios, adaptando sus soluciones a las necesidades específicas de cada cliente y contribuyendo a la eficiencia de sus cadenas de suministro.

De forma paralela, el ejercicio ha estado condicionado por dos operaciones corporativas relevantes lideradas por su accionista mayoritario, DB Cargo AG, operador ferroviario líder en Europa, que han tenido un impacto directo en el perímetro y la actividad del Grupo.

Por un lado, el 31 de julio de 2025, se produjo la venta de la filial SOCIEDAD DE ESTUDIOS Y MATERIAL AUXILIAR FERROVIARIO, S.A.U., SEMAT, dedicada al almacenamiento y logística del vehículo terminado en campa a Groupe CAT.

Por otro, el 16 de septiembre de 2025, se materializó el acuerdo para la venta de la filial TRANSERVI, S.A.U., junto con la transmisión de determinadas actividades del Grupo DB Cargo Iberia (previamente llamado Grupo Transfesa Logistics), a Boluda Corporación Marítima.

Esta operación, sujeta al cumplimiento de diversas condiciones suspensivas, incluía el traspaso de actividades vinculadas al transporte ferroviario de mercancías en la Península Ibérica, así como servicios de mantenimiento ferroviario, maniobras y gestión de terminales, con efectos desde el 1 de noviembre de 2025.

Finalmente, el 23 de diciembre de 2025, se ejecutó el total de la operación de venta de TRANSERVI S.A.U. y su elevación a público ante Notario a favor de Boluda Shipping, S. L.

Esta última operación responde al objetivo estratégico de focalizar la actividad de la filial española de DB Cargo en los servicios logísticos y de transporte para el sector de automoción, los tráficos ferroviarios internacionales y los servicios de transporte y logística con impacto transfronterizo, reforzando su posicionamiento y propuesta de valor.

Como consecuencia de estos procesos, y ya en 2026, la filial española de DB Cargo ha iniciado una nueva etapa caracterizada por un cambio de denominación social y de marca.

En este contexto, determinados datos económicos, operativos, energéticos y de personal recogidos en la presente Memoria se ven influenciados por los cambios en el perímetro de actividad derivados de las operaciones descritas. La información se presenta con el máximo rigor y transparencia, con el objetivo de ofrecer una visión fiel y comprensible del desempeño de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) durante el ejercicio 2025.



1 Carta de Idoia

El ejercicio 2025 ha estado marcado, sin duda, por un hito que ha definido el rumbo de nuestra organización: el proceso de transformación estratégica y reorganización corporativa impulsado en el seno del Grupo DB, del que forma parte DB Cargo Iberia Rail Logistics, S. A. (anteriormente Transfesa Logistics).

Además, hemos vuelto a reafirmar nuestro compromiso como socios fundadores del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España, seguimos alineados con sus 10 principios y trabajamos activamente para contribuir a la agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrándolos en nuestra estrategia y en nuestras operaciones diarias.

A lo largo del año, se han materializado distintas operaciones societarias que han supuesto la venta de determinadas filiales y actividades, en el marco de una decisión estratégica liderada por nuestro accionista mayoritario DB Cargo AG. Este proceso, culminado a finales de 2025, ha redefinido el perímetro de actividad del Grupo en España y ha sentado las bases de una nueva etapa enfocada en el refuerzo de nuestros servicios logísticos, especialmente centrados en el sector de la automoción y los tráficos ferroviarios internacionales.

Ha sido un año de cambio y evolución. Y, precisamente por ello, también ha sido un año en el que hemos demostrado nuestra capacidad de adaptación, cohesión

y compromiso. Mientras avanzaban los procesos corporativos, hemos mantenido intacta nuestra prioridad: ofrecer un servicio excelente a nuestros clientes.

Hemos seguido prestando soluciones logísticas a sectores clave como la automoción, la alimentación, la gran distribución y los operadores ferroviarios, adaptándonos a sus necesidades y contribuyendo a la eficiencia de sus cadenas de suministro. En particular, nuestro foco en el sector de la automoción, a través de los tráfico para el transporte de vehículos terminados y componentes, así como del servicio de almacenamiento en nuestro centro logístico de Valencia, nos ha permitido consolidar nuestra posición y con resultados especialmente positivos.

Esto se ha visto reflejado en la satisfacción general de nuestros clientes que ha alcanzado en 2025 una puntuación de 78 sobre 100 en nuestra encuesta anual, el valor más alto de los últimos ocho años, mejorando en siete puntos respecto al ejercicio anterior. Asimismo, los indicadores de recomendación (86 %) e imagen (83 %) reflejan la confianza depositada en nuestra compañía. Este desempeño se ha visto respaldado, además, por la obtención, por cuarto año consecutivo, de la Medalla de Oro de EcoVadis, con una puntuación de 82/100, situándonos en el percentil 97 y entre el 5 % de las empresas mejor evaluadas a nivel global.

Durante todo el proceso de transformación estratégica y reorganización corporativa, la comunicación transparente y oportuna ha sido una prioridad. Hemos reforzado los espacios de información y diálogo internos, incrementando la frecuencia de las sesiones estratégicas y celebrando encuentros específicos orientados a la gestión del cambio y el liderazgo en entornos de transformación. Asimismo, hemos mantenido una comunicación periódica con toda la plantilla y con nuestros clientes y proveedores principales, trasladando la información de manera clara en cuanto las circunstancias de cada operación lo han permitido. Este esfuerzo ha sido clave para mantener la cohesión de nuestros equipos y la alineación con nuestros objetivos comunes.

En paralelo, hemos continuado trabajando para posicionar el ferrocarril como un elemento esencial en la descarbonización del sector logístico y del transporte. Hemos participado activamente en foros especializados como el Sustainability Summit Spain 2025 y el ECG Dinner Debate 2025, así como en encuentros sectoriales como Multimodal Vitoria o iniciativas de impulso del talento como el proyecto “Niñas al tren de la ciencia y la tecnología”, promovido por la Fundación de los Ferrocarriles Españoles.

Además, hemos seguido acercando el tren de mercancías y las posibilidades de desarrollo profesional, especialmente entre el público joven y las mujeres, in-

tensificando nuestra presencia en centros formativos y asociaciones de mujeres, algunas de ellas, en situación de vulnerabilidad.

A través de nuestra Escuela Ferroviaria, hemos contribuido a la formación de nuevos profesionales del sector, manteniendo una tasa global de aprobados superior al 70 % en los exámenes oficiales para la Licencia y el Diploma de Maquinista.

También hemos ampliado la colaboración con centros de FP y universidades, lo que nos ha permitido incorporar nuevos estudiantes en prácticas, reforzando así nuestro compromiso con la diversidad y el relevo generacional.

En materia de sostenibilidad, hemos vuelto a calcular nuestra huella de carbono en los tres alcances, obteniendo verificación externa y avanzando conforme a nuestro Plan de Reducción alineado con SBTi. Hemos desarrollado una metodología propia de evaluación de riesgos e impactos sobre la naturaleza, complementaria a estándares reconocidos, que nos ha permitido confirmar el bajo impacto de nuestras operaciones. Además, hemos mantenido la verificación externa de nuestro esquema Residuo Cero, consolidando nuestra apuesta por la economía circular.

En el ámbito social, hemos dado continuidad a las acciones emprendidas para apoyar a los afectados por la DANA, asegurando durante 2025 la entrega y correcta distribución del material donado a diversos centros educativos y entidades sociales, contribuyendo de manera responsable y coordinada a la recuperación de las comunidades afectadas.

2025 ha sido, en definitiva, un año de transformación y de fortalecimiento. Hemos afrontado los cambios con responsabilidad, transparencia y unidad, manteniendo el foco en nuestros clientes, en nuestros equipos y en nuestra contribución a un modelo de transporte más sostenible.

2026 se presenta con nuevos retos y oportunidades en esta nueva etapa que iniciamos. Afrontamos el futuro con la confianza que nos otorgan la experiencia, el compromiso de nuestro equipo y la firme convicción de que el ferrocarril seguirá siendo una pieza clave en la movilidad sostenible del mañana.

Idoia Galindo
CEO Transfesa Logistics

2 Información general





2.1. Descubre DB Cargo Iberia

2.1.1. Perfil corporativo

El ejercicio 2025 ha estado marcado por un proceso de transformación estratégica del Grupo Transfesa Logistics (Grupo DB Cargo Iberia a partir de 2026), derivado de dos operaciones corporativas relevantes realizadas por DB Cargo AG, operador ferroviario líder en Europa y filial de mercancías del grupo alemán Deutsche Bahn.

Por un lado, la venta de SEMAT, empresa del Grupo, al grupo CAT y, por otro, el acuerdo para la transmisión de determinadas actividades del Grupo a Boluda Shipping. Esta última operación ha tenido un impacto directo en Transfesa Logistics S. A., con la nueva denominación DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A., y responde al objetivo de focalizar la actividad de la filial española de DB Cargo en el sector de la automoción y en los tráficos ferroviarios con impacto internacional de mercancías entre la Península Ibérica y el resto de Europa, reforzando así su posicionamiento estratégico y su propuesta de valor.

Como resultado de esta reorganización, las actividades vinculadas al transporte ferroviario de mercancías en la Península Ibérica, así como los servicios de man-



**Cargo
Iberia**

tenimiento, maniobras y gestión de terminales, han sido asumidos por Boluda Shipping.

DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. (denominada anteriormente como Transfesa Logistics S. A.) cuenta con más de 82 años de experiencia en el transporte ferroviario de mercancías y forma parte del Grupo DB Cargo

Iberia (Grupo Transfesa Logistics hasta marzo de 2026), posicionándose como uno de los principales operadores ferroviarios privados en España. La compañía desarrolla un modelo de negocio integrado, basado en soluciones logísticas “puerta a puerta”, con el ferrocarril como eje vertebrador y una oferta complementaria que abarca la gestión integral de recursos logísticos, desde el almacenaje y la manipulación hasta la distribución de mercancías.

Durante 2025, el Grupo DB Cargo Iberia ha contado con unos 982 profesionales de media, de los cuales 554 han prestado sus servicios en DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. (anteriormente denominada Transfesa Logistics S. A.).

A nivel organizativo y societario, la compañía forma parte del Grupo DB Cargo AG, que en dicho ejercicio ha ostentado una participación superior al 88,44 % del capital social.

A lo largo de 2025, el Grupo ha continuado prestando servicios logísticos a una amplia diversidad de sectores, entre los que destacan alimentación, automoción, gran distribución y operadores ferroviarios, adaptando sus soluciones a las necesidades específicas de cada cliente y contribuyendo a la eficiencia de sus cadenas de suministro.

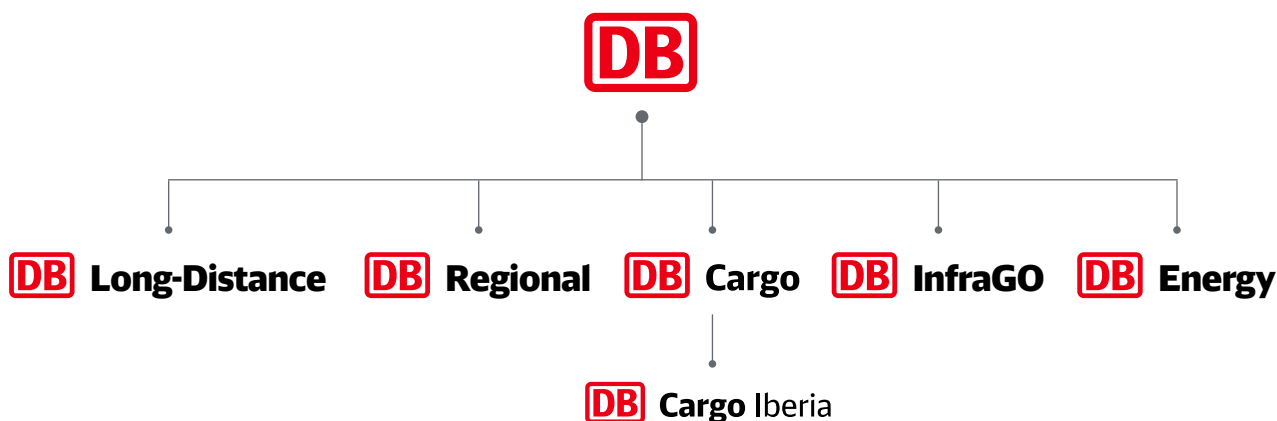
En 2026, la filial española de DB Cargo inicia una nueva etapa con un cambio de marca, orientando su actividad al ámbito de la automoción y los servicios de transporte y logística con impacto transfronterizo, en línea con una estrategia de especialización y crecimiento sostenible a largo plazo.

En el contexto del sector logístico, el transporte ferroviario de mercancías en España continúa enfrentando retos relevantes, con una cuota modal aproximada

del 4 %, sensiblemente inferior a la de otros países europeos como Alemania, donde alcanza en torno al 20 % según el informe anual Competition Figures 2024/25 de Deutsche Bahn. Con el objetivo de incrementar esta cuota hasta el 10 %, las instituciones públicas han impulsado iniciativas como el Plan Mercancías 30 y los programas de financiación Next Generation EU, orientados a promover un sistema logístico más sostenible, competitivo y alineado con los objetivos climáticos.

Durante los últimos años, hemos seguido contribuyendo al desarrollo del transporte ferroviario, beneficiándonos de subvenciones clave para este objetivo. Entre ellas, el eco-incentivo ferroviario, una ayuda que impulsa el uso del ferrocarril al reconocer el ahorro de costes externos medioambientales y socioeconómicos frente a la carretera, y que se concede en función de las toneladas-kilómetro transportadas en la Red Ferroviaria de Interés General. Esta financiación refuerza nuestro compromiso con un modelo logístico más sostenible. Asimismo, la incorporación de los 200 vagones porta-autos financiados con Next Generation EU ha permitido modernizar y ampliar la flota en infraestructuras estratégicas como el Corredor Mediterráneo, promoviendo un transporte de mercancías más competitivo y eficiente. Del mismo modo, la instalación de zapatas silenciosas en 606 vagones ha reducido significativamente el impacto acústico y asegura el cumplimiento de las normativas europeas, consolidando un sistema ferroviario más respetuoso con el entorno.

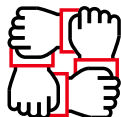
En este contexto, la evolución estratégica del Grupo y la reorganización de sus actividades nos ha permitido avanzar hacia una estructura más simplificada y plenamente alineada con las prioridades de nuestro accionista principal.



Principales cifras



Año
2025
En cifras



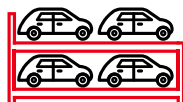
Plantilla
554
Personas trabajadoras
(Dato nº trabajadores medio)



Ubicaciones
8
Centros de trabajo



Internacional
4
Países en los que trabajamos



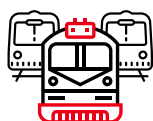
Transporte
1.551
Vagones porta-coches



Mercancía
950
Cajas móviles



Vagones
2.473
Vagones propios



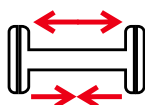
Flota
72 %
De la flota es apta para
el negocio internacional



Diésel
8
Locomotoras diésel, 676.309 km
recorridos y 876.707 toneladas
transportadas



Eléctrico
5
Locomotoras eléctricas, 326.412
km recorridos y 701.992 toneladas
transportadas



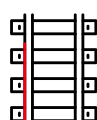
Ejes
2
Estaciones de cambio
de ejes



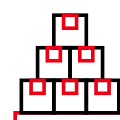
Tiempo
5
Minutos en realizar un cambio
de ejes de un vagón de dos ejes



Carretera
634
Expediciones por carretera



Ferrocarril
62.402
Expediciones por ferrocarril



Almacenaje
18.000
m² de almacenes en 2025

2.1.2. Un poco de historia

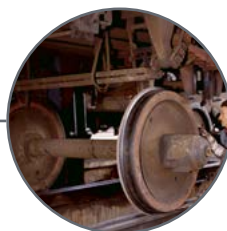
1943:

se constituye Transporte Ferroviarios Especiales, S. A. y ofrecemos el primer servicio con un tren de vagones de cuatro ejes de gran capacidad con 4.500 cabezas de ganado bovino y ovino desde Cañaveral (Cáceres) a Barcelona. Unos años después, ampliamos los transportes a paquetería, productos de alimentación y frutas.



1950:

construimos la primera instalación de cambio de ejes en Hendaya.



1951:

comenzamos a ofrecer transporte internacional.



1958:

nos ocupamos del traslado de 'Las Meninas' desde el Museo del Prado de Madrid hasta la National Gallery de Londres.



1969:

comenzamos con el tráfico internacional de componentes de automoción para las principales fábricas de automóviles europeas.



1983:

DB Cargo Iberia, entonces Transporte Ferroviarios Especiales, S. A. cotiza por primera vez en la Bolsa de Valores.



1991:

se inaugura nuestra nueva sede central de Madrid, un edificio inteligente y bioarquitectónico.



2007:

el grupo alemán Deutsche Bahn adquiere el 51 % del capital social de la compañía. Deutsche Bahn es la principal empresa ferroviaria de Alemania y su accionista mayoritario es la República Federal Alemana.

**2018:**

celebramos nuestro 75º aniversario.

**2020:**

afrontamos la pandemia ocasionada por la COVID-19, manteniendo la mayor parte de nuestros servicios activos. Nuestra actividad es esencial, por lo que debemos garantizar el aprovisionamiento de sectores prioritarios.

**2003:**

comenzamos con el tráfico internacional con destino a Asia, cruzando el estrecho del Bósforo.

**2014:**

se inaugura el primer tren Yiwu (China) - Madrid, siendo el tren de mercancías más largo del mundo.

**2019:**

definimos y aprobamos la primera Política de Negocio Responsable en el marco establecido en los 10 Principios del Pacto Mundial, señalando los ODS prioritarios para la Compañía.

**2021:**

iniciamos la campaña Mercancías al tren, para poner en valor el transporte de mercancías por ferrocarril y trasladar carga al tren para reducir las emisiones de CO2 del sector del transporte. Invitamos a colaborar a otras entidades.



2022:

Idoia Galindo es nombrada nueva CEO del Grupo DB Cargo Iberia (denominado hasta 2025 como Transfesa Logistics). Con este nombramiento se reafirma también nuestro compromiso con el liderazgo femenino ya que Galindo se convierte en la primera mujer en estar al frente del Grupo en su historia.

**2022:**

impulsamos y coordinamos con motivo de la guerra de Ucrania varios trenes a nivel nacional con mercancías solidarias con origen España y destino Colonia, donde se unen al corredor humanitario puesto en marcha por DB Cargo desde Alemania a Ucrania.

**2023:**

celebramos en el mes de junio los 80 años de la compañía con una exposición abierta al público en el Museo del Ferrocarril de Madrid, gestionado por la Fundación de los Ferrocarriles Españoles. Celebramos este hito con clientes, instituciones públicas y personas empleadas en el Museo del Ferrocarril. En noviembre, llevamos esta exposición itinerante a otro de nuestros puntos históricos: la instalación de cambio de ejes de Hendaya.

**2024:**

recibimos los primeros 92 vagones porta-autos de los 200 que adquirimos a través de los Fondos Europeos Next Generation EU. Esta entrega marca un paso significativo en el desarrollo del Corredor Mediterráneo en ancho UIC, uno de los mayores proyectos de inversión ferroviaria en España. Además, incorporamos 2 nuevas locomotoras eléctricas de ancho ibérico que contribuirán de manera significativa a la reducción de nuestra huella de carbono y la de clientes.

**2025:**

DB Cargo vende una parte del negocio de Transfesa Logistics S. A., junto con su filial Transervi S. A. U.

**2026:**

Transfesa Logistics empieza a operar en España como DB Cargo Iberia.

2.1.3. Modelo de negocio

Como parte del Grupo DB Cargo, en DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) nos hemos centrados durante 2025 en seguir ofreciendo soluciones logísticas integrales, sostenibles y a medida de los clientes, especializadas en el transporte ferroviario de mercancías a través de una red de transporte y servicios puerta a

puerta, que combina la eficiencia operativa con un fuerte compromiso con la sostenibilidad ambiental.

Nuestra propuesta de valor incluye la optimización de cadenas de suministro, la adaptabilidad a las necesidades del cliente y el impulso del ferrocarril como medio clave para una logística más ecológica y eficiente.



ADAPTABILIDAD A LAS NECESIDADES DEL CLIENTE



OPTIMIZACIÓN DE CADENAS DE SUMINISTRO



IMPULSO DEL FERROCARRIL COMO MEDIO DE TRANSPORTE MÁS SOSTENIBLE

La cadena de valor de DB Cargo Iberia abarca todas las actividades, recursos y relaciones esenciales para ofrecer nuestras soluciones integrales, sostenibles y de calidad en el transporte, almacenaje y distribución. Se estructura en tres grandes áreas:

- **Fases anteriores:** incluyen a los agentes y proveedores que suministran materiales y servicios clave para el desarrollo de nuestras operaciones, incluyendo los productos o servicios que se utilizan para el desarrollo de los productos o servicios de la empresa.
- **Operaciones propias:** aquellas actividades, recursos y relaciones que permiten garantizar nuestra operativa, incluyendo nuestra plantilla altamente especializada, el mantenimiento de nuestra infraestructura ferroviaria y multicanal, así como la implementación de tecnologías innovadoras para mejorar la eficiencia y sostenibilidad.
- **Fases posteriores:** abarcan la entrega de nuestros servicios a distribuidores y clientes, asegurando que nuestras soluciones cumplan con los estándares de calidad y sostenibilidad, así como promoviendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza y la colaboración.

Nuestras soluciones

Ofrecemos una amplia gama de servicios en los que se incluyen:

INTERMODAL PUERTA A PUERTA

Servicios de transporte 'puerta a puerta' por carretera, tren o tren y carretera combinados desde cualquier punto y hasta prácticamente cualquier destino de Europa.

TRANSPORTE POR FERROCARRIL

Contamos con un parque de 2.473 vagones propios (el 72 % de la flota es apta para tráfico internacional) y hemos implementado una serie de corredores ferroviarios multimodales por toda Europa. En 2025 hemos realizado un total de 62.402 expediciones por ferrocarril DB Cargo Iberia de sectores diversos como el automovilístico, agroalimentario, petroquímico y de gran consumo, entre otros.

Nuestra flota de vagones está diseñada para ofrecer soluciones logísticas adaptadas a una amplia variedad de necesidades, e incluye porta-coches, plataformas para contenedores y cajas móviles, vagones especializados

para gases licuados, graneles y carga general. Además, gestionamos las dos únicas instalaciones de cambio de ejes para vagones de mercancías en la Península Ibérica, ubicadas en la frontera franco-española. Estas instalaciones, operadas bajo concesión de la SNCF, ofrecen un servicio abierto y no discriminatorio, reafirmando nuestro compromiso con la colaboración y la integración en el sector logístico europeo.

TRANSPORTE POR CARRETERA

Además de las soluciones ferroviarias, también realizamos transporte por carretera de carga general y de piezas y componentes de automóvil. Desde DB Cargo Iberia, garantizamos a nuestros clientes un suministro integral en el sector del automóvil, independientemente de las fluctuaciones en el volumen de piezas. En 2025 hemos realizado 634 expediciones por carretera.

ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN

Disponemos de 18.000 m² de almacenes adaptados para las principales industrias como el gran consumo, la industria química y la automoción y alimentación.

Realizamos cross docking y trasvase de productos para nuestros clientes, preparación y envíos a la UE y overseas. Gestionamos todo el proceso logístico a través de la plataforma digital Anubis, logrando una total trazabilidad y visibilidad online de sus operaciones logísticas.

AUTOPISTA FERROVIARIA

En 2025 hemos puesto en marcha nuestra primera Autopista Ferroviaria Internacional para el transporte de semirremolques sobre vagón, con cuatro rotaciones semanales. Esta iniciativa representa un hito en nuestra estrategia de descarbonización y contribuye de forma directa a la reducción de emisiones de CO₂, al trasladar carga durante aproximadamente 1.200 kilómetros, cruzando Francia desde Perpiñán hasta Colonia, en Alemania. Gracias a este servicio, evitamos la circulación de 288 camiones por carretera cada semana, lo que supone un ahorro significativo de emisiones y refuerza nuestro compromiso con el ODS 13. Acción por el Clima y con la transición hacia un modelo logístico más sostenible. De acuerdo con los factores de emisión publicados en la versión más reciente de los DEFRA/DESNZ Greenhouse Gas Conversion Factors (2025), el transporte ferroviario presenta una huella de carbono significativamente inferior a la del transporte por carretera. Se estima que

el uso del ferrocarril en lugar de la carretera permite un ahorro aproximado de 1 kg de CO₂ por cada kilómetro recorrido, debido a la menor intensidad de emisiones asociada al transporte ferroviario frente a los vehículos pesados de carretera. Además de disminuir la huella de carbono, esta iniciativa contribuye a la descongestión vial y a la mejora de la seguridad en carretera. La puesta en marcha ha sido posible gracias a la colaboración con destacados operadores europeos, consolidando alianzas que impulsan soluciones innovadoras y responsables para la movilidad de mercancías. Con este proyecto, reafirmamos nuestro liderazgo en el desarrollo de servicios sostenibles y nuestra apuesta por un futuro logístico más eficiente y respetuoso con el medio ambiente.

ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO

Nuestra amplia flota de vagones, cajas móviles y ejes también se encuentra disponible en régimen de alquiler.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Enmarcado en un proceso de mejora continua, hemos incorporado nuevas tecnologías en sectores como el de la automoción, transportes especiales e intermodal (transporte, almacenaje, distribución de coches, reparación y entrega de contenedores). Esto permite, a su vez, optimizar las gestiones automatizando e interconectando los procesos de trabajo para reducir tiempos y costes, ofreciendo un servicio de mayor calidad a los clientes de DB Cargo Iberia. Asimismo, desarrollamos soluciones integradas y personalizadas que permiten controlar digitalmente todos los pasos de la cadena de suministro. Basadas en tecnologías de movilidad, IoT, inteligencia artificial y capacidades analíticas, nuestras herramientas ofrecen a nuestros clientes trazabilidad completa y en tiempo real de todo el ciclo logístico.

ESCUELA FERROVIARIA

Durante 2025 desde la Escuela Ferroviaria se ofrecieron cursos para la obtención de la Licencia y Diploma de Maquinista de tren. Enfocados en la seguridad y eficiencia, contando con un equipo de profesionales cualificado que proporciona los conocimientos teóricos y habilidades prácticas para que los estudiantes acudan al examen de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria con garantías. El centro también imparte programas adaptados para empresas ferroviarias.

2.1.4. Comité Ejecutivo y Consejo de Administración

El comité ejecutivo, cuya composición se recoge en el gráfico siguiente, ejerció la dirección del conjunto del Grupo hasta el día 23 de diciembre de 2025, garantizando la adecuada coordinación, comunicación y generación de sinergias entre las distintas divisiones. Liderado por Idoia Galindo Jiménez, CEO del Grupo DB Cargo Iberia (antes Grupo Transfesa Logistics), este órgano estuvo integrado por profesionales de amplia experiencia,

todos ellos embajadores de los principios y valores de la compañía.

A partir del 23 de diciembre de 2025, y como consecuencia de la operación realizada con Boluda Shipping, la composición del comité ejecutivo queda reducida, pasando a estar formado exclusivamente por Idoia Galindo Jiménez, CEO del Grupo DB Cargo Iberia, Samuel Nevado Serrano y Anne-Sophie Petit.



Idoia Galindo Jiménez

CEO del Grupo DB Cargo Iberia (antes Grupo Transfesa Logistics), Directora de RR. HH. y de Servicios Digitales y Tecnología

Se incorporó a DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. en 2008 como directora de la Asesoría Jurídica y Gerencia de Riesgos y ha sido secretaria del Consejo de Administración de todas las empresas del Grupo. Ha formado parte del Comité Ejecutivo durante 15 años. Impulsa los aspectos relacionados con la ESG.



Julián Gacimartin Quiñones

Director de Carga General y Servicios Logísticos

Miembro del comité desde 2004, ha ejercido distintos cargos como el de director de Gestión de Activos y Operaciones, director de Corporativo, además de director de Comunicación y jefe de Gabinete de Presidencia.



Samuel Nevado Serrano

Director de Logística y Distribución de vehículos

Desde su incorporación en 2013 ha ocupado diferentes cargos directivos. Su división engloba transporte ferroviario, carretera y centros logísticos del automóvil.



Anne-Sophie Petit

Directora Financiera

Gestiona las áreas de administración de ventas, compras, contabilidad, tesorería y controlling. Con experiencia en gestión de equipos a escala internacional, durante los últimos 29 años ha desempeñado posiciones vinculadas al control y a la dirección financiera en empresas multinacionales en España y en otros países.



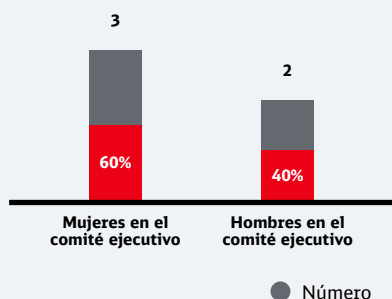
Julia A. García Navarro

Directora de la Asesoría Jurídica y Gerencia de Riesgos

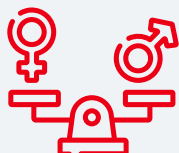
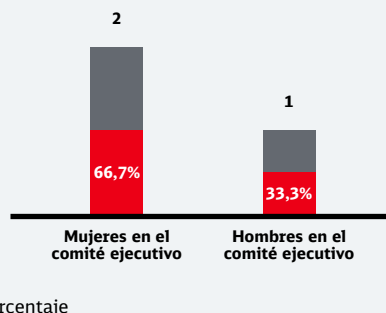
Es además hasta 2025 secretaria del Consejo de Administración de DB Cargo Iberia Rail Logistics S.A., dirige las áreas Legal, Riesgos y Seguros corporativo. Apoya los aspectos relacionados con acción social.

Diversidad de género del comité ejecutivo

Hasta el 23 de diciembre de 2025:



Desde el 23 de diciembre de 2025:



● Número

● Porcentaje

Todos los miembros del Comité cuentan con competencias en materia de sostenibilidad. Tanto sus integrantes como los consejeros de DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. (anteriormente denominada Transfesa Logistics S. A.). En 2024 recibieron una formación específica a este respecto organizada por el área de sostenibilidad corporativa de DB Cargo Iberia Rail Logistics S.A (anteriormente denominada Transfesa Logistics S. A.) a través de su alianza con Forética, y que se ha ido actualizando en 2025 en el contexto de la organización en las reuniones periódicas mantenidas en las que participaba el comité de dirección y el área de sostenibilidad.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, el 5 % de la remuneración variable de los miembros del comité de dirección está ligado a un objetivo de sostenibilidad definido por el Grupo DB Cargo, relacionado con el mix energético ferroviario. Además, dentro de los objetivos individuales de los miembros del comité, se han incluido objetivos específicos vinculados con la reducción de la huella de carbono y con la participación activa en el programa de Compliance de Competencia del Grupo DB

Cargo Iberia (anteriormente denominado Grupo Transfesa Logistics).

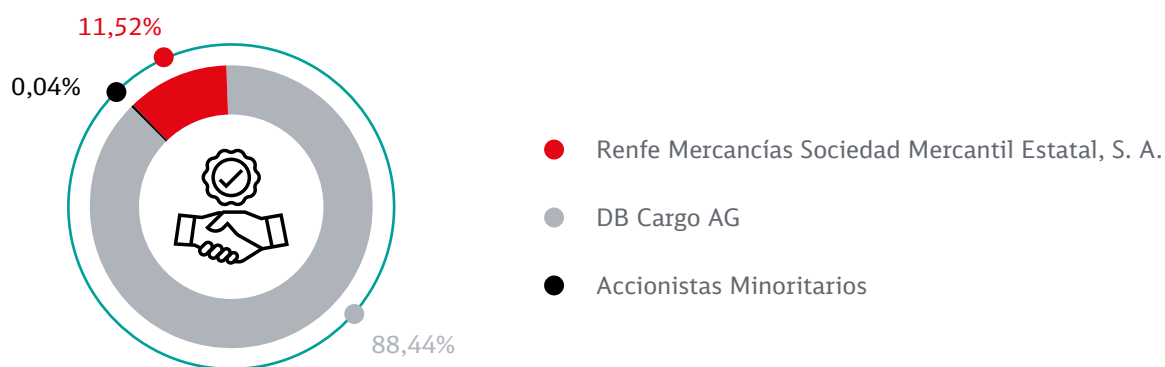
El Consejo de Administración de DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. (anteriormente denominada Transfesa Logistics S. A.) es el órgano responsable de la administración y supervisión de la sociedad, al que corresponde la definición de las líneas estratégicas generales y el control de la gestión desarrollada por el Comité Ejecutivo. Su actuación se rige por los principios de buen gobierno corporativo, contribuyendo a una toma de decisiones adecuada y alineada con los intereses de la compañía y de sus grupos de interés.

El Consejo de Administración está formado por tres consejeras: Martina Barbara Niemann, que ostenta la Presidencia, Anne-Sophie Petit, Vicepresidenta, e Idoia Galindo Jiménez, Consejera. Asimismo, el Consejo cuenta con una Secretaría No Consejera, Ana López Torres y una Vicesecretaría No Consejera, Paula González Sedeño, que asisten al Consejo en el ejercicio de sus funciones y garantizan su adecuado funcionamiento.

2.1.5. Accionariado

DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. (anteriormente denominada Transfesa Logistics S. A.) es una compañía cuyo capital social está actualmente participado en un 88,44 % por la entidad alemana DB Cargo AG. Esta participación pasa a ostentarla directamente DB Cargo AG tras la

liquidación, el 30 de julio de 2025, de Deutsche Bahn Ibérica Holding, S. L., sociedad que hasta esa fecha actuaba como titular del citado porcentaje y cuyo socio único era precisamente DB Cargo AG.



El 11,52 % restante del capital social continúa en manos de la entidad española Renfe Mercancías Sociedad Mercantil Estatal, S. A.

La sede social de DB Cargo Iberia Rail Logistics S. A. se encuentra en la Calle de Proción 7, Planta 1º, Puerta H, Urbanización La Florida, Aravaca 28023.

La composición accionarial actual teniendo en cuenta la mencionada liquidación de Deutsche Bahn Ibérica Holding, S. L. es la siguiente:

Estado actual	
Capital Social	53.018.670 euros
Acciones	4.090 acciones
Accionistas	
DB Cargo AG	88,44 %
Renfe Mercancías Sociedad Mercantil Estatal, S. A.	11,52%
Accionistas minoritarios	0,04%

2.1.6. Impacto económico

DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) ha reportado un resultado positivo en el ejercicio de 2025 principalmente motivado por las operaciones extraordinarias que ha llevado a cabo (ver cuentas anuales). Su resultado sin estos extraordinarios hubiera sido ligeramente negativo en clara mejora comparado a años anteriores. Por lo que, los resultados económicos están siguiendo

una tendencia muy positiva desde la pandemia COVID19 y estamos convencidos de que nuestro compromiso con la excelencia operativa y nuestro modelo de negocio sostenible alineado con el objetivo de descarbonización del sector transporte, no solo contribuirán al bienestar de la sociedad y el medio ambiente, sino que también fortalecerán nuestra posición corto plazo.

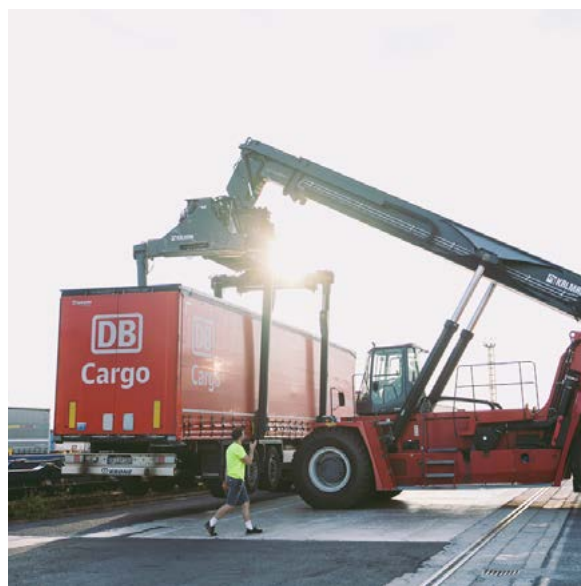
Subvenciones

En 2025, fuimos beneficiarios del ecoincentivo ferroviario, recibiendo un total de 168.958,61 € en reconocimiento a la mejora de nuestros tráficos ferroviarios respecto a 2024. Este incentivo forma parte del Programa de Apoyo al Transporte Sostenible y Digital, financiado por los **Fondos Next Generation EU** y otorgado por el Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible, con el objetivo de impulsar el transporte ferroviario de mercancías como una alternativa más sostenible al transporte por carretera. Hemos finalizado el proyecto de inversión concedido en 2022 dentro del programa de **Adquisición de 200 vagones** porta vehículos con ejes de ancho UIC aptos para tráficos internacionales. En 2024 se incorporaron 92 y en 2025 el resto hasta los 200 vagones previstos, culminando así el proyecto al 100 %.

Además, en 2025 se trabajó en dos proyectos de financiación más:

- El **proyecto I-Rail** es una iniciativa europea subvencionada, y gestionada a partir del Puerto de Valencia, para la implementación de mensajes electrónicos de intercambio de información ferroviaria entre las entidades ferroviarias y el gestor de infraestructura (ADIF) a través del estándar europeo de comunicación TAF-TFSI. En el caso de DB Cargo Iberia se ha optado por la implantación de un **software de mercado llamado RailCube**, que permite la integración de las comunicaciones que son necesarias para cubrir el alcance del proyecto. El importe total conseguido es de **295.356,92 €**.
- **Proyecto Autopista Ferroviaria Perpignan-Köln:** se ha solicitado una ayuda al Gobierno Francés, enmarcada en los proyectos de financiación CEE (Certificats d'Économies d'Énergie). Esta iniciativa promueve el cambio modal y la eficiencia

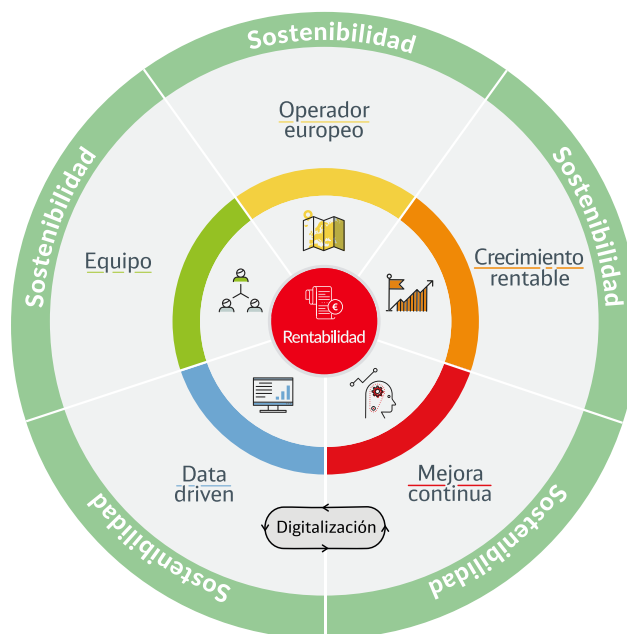
energética para los operadores que ponen en marcha nuevas autopistas ferroviarias en territorio francés, mediante el uso de vagones pocket, especialmente diseñados para el transporte de semirremolques. Nuestra autopista ferroviaria, con origen en Perpignan Saint Charles, contribuye significativamente a la sostenibilidad: evita más de 1.000 kilómetros de tráfico por carretera en territorio francés, trasladando los semirremolques al tren, hasta su destino final en Alemania (Colonia). Gracias a las expediciones realizadas por ferrocarril en territorio francés, hemos estimado una contribución equivalente a 180.000 MWhc, lo que refleja el impacto positivo en términos de ahorro energético y reducción de emisiones. A fecha de verificación de esta memoria, no hemos recibido confirmación definitiva de la obtención de los CEE por parte del gobierno francés y, por tanto, de la cantidad económica asociada, si bien la consultora asociada ha realizado pago de **1.040.598,60 €**.



2.1.7. Estrategia de DB Cargo Iberia (Transfesa Logistics)

El Grupo DB Cargo Iberia (anteriormente Grupo Transfesa Logistics) definió la estrategia Transfesa Next como hoja de ruta para el proceso de transformación que ha concluido a finales de 2025. Durante los últimos años, este ha sido el marco de actuación que nos ha ayudado a crear un futuro innovador y sostenible.

Marco estratégico Transfesa Next



Misión

Nuestra misión ha sido la de ofrecer la solución logística más sostenible y eficiente a nuestros clientes en cada momento, con el objetivo de reducir su huella de carbono, simplificar su actividad diaria y aumentar su rentabilidad. En la organización nos hemos comprometido durante todos estos años, a brindar calidad y excelencia en la gestión, liderando la transformación en el sector logístico.

Visión

Nuestra visión ha sido ser la compañía de servicios logísticos más sostenible y eficiente, desarrollando el ferrocarril como columna vertebral de nuestros servicios explotando nuestro profundo conocimiento del sector ferroviario, y en sólida alianza con DB Cargo, compañía internacional de transporte y logística.

Pilares básicos de nuestra visión



Ofrecer la máxima calidad y centrarnos en las necesidades de nuestros clientes, buscando un crecimiento empresarial sostenible y rentable, creando valor en cada paso dado.



Compromiso con proporcionar empleo de calidad, mejorando la vida de nuestros colaboradores.

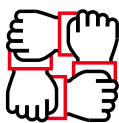


Asumir un compromiso inquebrantable con la sostenibilidad, liderando nuestro sector y contribuyendo al cuidado del planeta.



Ser un referente en la industria tanto en resultados como en nuestra responsabilidad hacia la sociedad y el entorno en el que operamos.

Valores



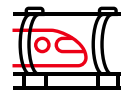
Somos un equipo

Trabajamos de manera conjunta multiplicando el talento y el esfuerzo individual para conseguir nuestros objetivos de manera eficiente.



El cliente en el centro

El cliente siempre ha sido nuestra razón de ser desde hace más de ocho décadas. Nos convertimos en socios estratégicos de nuestros clientes adaptándonos a sus necesidades logísticas.



Innovación

Fuimos la vanguardia del transporte ferroviario de mercancías en España y abrimos la puerta de Europa. La innovación siempre ha sido parte del ADN de la organización.



Sostenibilidad

Contribuimos a la transición ecológica de la economía y la descarbonización del transporte de mercancías. Nuestras operaciones logísticas se han vertebrado en el ferrocarril como medio de transporte más sostenible.



Integridad

La ética ha estado presente en todas nuestras operaciones. Siempre hemos estado comprometidos con nuestra comunidad, promoviendo la responsabilidad social empresarial para la sostenibilidad y el desarrollo.



Excelencia

La calidad de los servicios se basa en la profesionalidad y el compromiso de todas las personas que han formado y forman parte de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics)

Nuestros valores se han traducido en los cinco compromisos troncales que han guiado nuestro trabajo diario:



Impulsar la sostenibilidad, al potenciar en la cadena logística el transporte ferroviario, uno de los medios de transporte más ecológico y responsable en la actualidad.

La ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación



Cumplir con los objetivos de crecimiento y rentabilidad definidos en el plan de la compañía para **nuestros accionistas**



Proporcionar a **nuestra plantilla** un sentido de pertenencia e implicación en los proyectos de la compañía



Aportar soluciones personalizadas a **nuestros clientes**, que respondan plenamente a sus necesidades y expectativas en cada momento

Asimismo, en la compañía estamos comprometidos con la diversidad. Hemos valorado y celebrado las diferencias individuales, creando un entorno inclusivo donde todas las personas se sintiesen bienvenidas. Porque creemos que la diversidad es impulso para la innovación y el éxito, contando con políticas y prácticas que fomentan la igualdad de oportunidades.



2.1.8. Gestión de riesgos no financieros

Para asegurar nuestra sostenibilidad a largo plazo, llevamos a cabo una gestión efectiva de los principales riesgos a los que nos enfrentamos, fortaleciendo nuestra resiliencia ante eventos que puedan comprometer la cuenta de resultados, el logro de nuestros objetivos y la propia continuidad de la organización. La **Gerencia de Riesgos y Seguros del Grupo DB Cargo Iberia (anteriormente Grupo Transfesa)**, integrada en la División de Asesoría Jurídica, lleva a cabo una gestión integral y transversal de los riesgos no financieros asociados a la operativa del Grupo.

La función principal del departamento es detectar, seguir y monitorizar la evolución de los posibles riesgos operativos. Además, gestiona estos riesgos mediante su externalización a través de seguros, la revisión de los contratos con los socios comerciales y la implementación de medidas para minimizar su probabilidad, impacto y alcance. El departamento lleva a cabo la gestión de riesgos a través de cuatro pilares fundamentales:



Identificación

de los riesgos operativos asociados a las distintas actividades y negocios que conforman la compañía, en colaboración con sus responsables.



Análisis y tratamiento

de los riesgos operativos no financieros con potencial de materializarse sobre la compañía, los activos, instalaciones, terceros o mercancías. Esto incluye la propuesta de medidas y formas de controlar, mitigar y/o externalizar los riesgos identificados.



Gestión

de la transferencia de los riesgos a través de la contratación, seguimiento y tramitación del Programa Local e Internacional de Seguros, complementada con la retención de riesgos mediante mecanismos de autoseguro.



Seguimiento

de siniestros materiales, la derivación de responsabilidades y la ejecución de acciones de reclamación, defensa o solicitud de cobertura ante el seguro, según corresponda.

Proyecto para la gestión integrada de los riesgos no financieros

En el marco de nuestra estrategia ESG y bajo la supervisión del Consejo de Administración, el Grupo DB Cargo Iberia (anteriormente Grupo Transfesa Logistics) llevó a cabo un ambicioso proyecto para la gestión integrada de los riesgos no financieros. Este proyecto tenía como objetivo principal redefinir la metodología y el tratamiento de la gestión de riesgos, con el fin de hacerla más rigurosa, efectiva y alineada con las necesidades actuales del Grupo.

La metodología definida para la gestión de riesgos no financieros consistía en la recogida de información a través de un cuestionario de riesgos cumplimentado por cada área y reuniones anuales con representantes de todas las áreas de la compañía, en las que se analizan la probabilidad, el impacto y la exposición de los riesgos detectados, promoviendo una gestión integral y colaborativa.

Además, en el caso de la apertura de nuevos negocios o la redefinición de los ya existentes, se priorizó la inclusión del departamento de Gerencia de Riesgos en los equipos de trabajo. Esta colaboración garantizaba

que los riesgos asociados a las nuevas iniciativas sean identificados desde el inicio.

La recopilación de la información obtenida durante estos procesos se consolidó en un informe de riesgos, por divisiones y áreas, que fue presentado al Comité de Dirección a finales de cada ejercicio. Posteriormente, el director de cada división, junto con el departamento de Gerencia de Riesgos, debía establecer cuáles eran los riesgos más relevantes que deberían ser especialmente monitorizados y tratados a lo largo del siguiente año. Los riesgos detectados en 2024, de aplicación también al ejercicio 2025, fueron los operativos, de transporte y de mercado. Debido a los profundos cambios organizativos que se han producido, en 2025 se ha dado continuidad a los trabajos iniciados el año anterior, enfocando los esfuerzos en las operaciones de venta y transformación. De cara a 2026, se llevará a cabo una nueva identificación y evaluación de los riesgos e impactos a los que se enfrenta la compañía en esta nueva etapa.

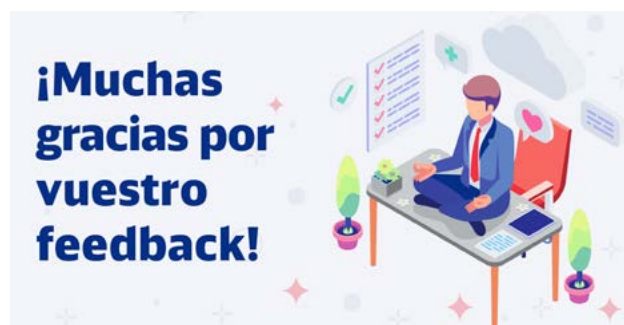
2.1.9. Comunicación y diálogo con nuestros grupos de interés

Comunicación, participación y reconocimiento de nuestros grupos de interés

Durante 2025, la compañía ha desarrollado una intensa actividad de comunicación, participación y posicionamiento con sus grupos de interés, en un ejercicio marcado por un gran proceso de reorganización interna. Este contexto ha exigido una comunicación especialmente coherente y adaptativa, orientada a reforzar la confianza, acompañar al cambio y mantener un diálogo constante con todos los públicos clave.

2025 ha sido un año de consolidación y reconocimiento del trabajo realizado, en el que hemos continuado impulsando la excelencia operativa, la sostenibilidad y la innovación, alcanzando nuevos niveles que han sido reconocidos a través de distinciones y certificaciones externas. Estos reconocimientos refuerzan nuestra estrategia y ponen en valor el esfuerzo colectivo de la organización, motivándonos a seguir amplificando el

impacto positivo que buscamos generar en el ámbito social, ambiental y económico.



Estrategia de relación con los grupos de interés

En DB Cargo Iberia entendemos que nuestros grupos de interés, son actores clave para el desarrollo sostenible de la compañía e influyen de manera directa en nuestra estrategia, nuestra operativa y nuestra reputación.

Nuestra estrategia de participación se basa en el diálogo continuo, la escucha activa y la colaboración para diseñar acciones de comunicación especialmente dirigida a personas trabajadoras, clientes, administraciones públicas, asociaciones sectoriales, medios de comunicación y sociedad. Para ello, realizamos análisis de materialidad periódicos que nos permiten identificar los asuntos más relevantes; mantenemos canales estables de comunicación a través de reuniones, encuestas, eventos y comunicados; participamos activamente en ferias, congresos y foros sectoriales; utilizamos canales digitales y presenciales para informar sobre nuestras iniciativas y logros, y colaboramos con asociaciones y entidades del sector para impulsar prácticas más sostenibles y promover el uso del ferrocarril para transportar mercancías.

Comunicación interna y participación con el equipo

La comunicación interna ha sido uno de los pilares fundamentales durante 2025. En un año de transformación organizativa, se ha priorizado una comunicación clara, estructurada y adaptada a las distintas realidades de la plantilla, con el objetivo de acompañar el cambio, reforzar el sentimiento de pertenencia y garantizar la alineación estratégica.

BOLETÍN INTERNO “TRANSFESA NEWS” Y EVOLUCIÓN DE LOS FORMATOS

Hasta el primer semestre de 2025 se mantuvo la publicación del boletín interno Transfesa News, una newsletter online activa desde 2020, con una periodicidad aproximada de dos ediciones mensuales. Este boletín ofrecía una visión global de la actividad de la compañía a través de secciones estables como:

- Sobre la compañía, con información sobre cambios organizativos, nuevos proyectos y eventos relevantes.
- Rostros de Transfesa, orientada a visibilizar el talento interno y reconocer la contribución de las personas.
- En los medios, con un seguimiento de la presencia de la compañía en prensa.
- Prevención de Riesgos, con contenidos de salud, seguridad y bienestar.
- Sostenibilidad, dedicada a iniciativas internas y tendencias externas en esta materia.
- En las redes, destacando las publicaciones con mayor impacto.

Como consecuencia del proceso de reorganización vivido durante el ejercicio, este formato fue sustituido progresivamente por comunicados internos más inmediatos, que permitían una mayor agilidad y un control

más preciso de la información sensible. Está previsto relanzar Transfesa News en 2026, con la nueva imagen de marca, otro nombre y en formato accesible mediante código QR para las personas sin correo corporativo.

Reuniones estratégicas “COEX Informa”

Durante 2025 se celebraron reuniones periódicas COEX Informa, dirigidas al equipo estratégico. Estas sesiones adquirieron especial relevancia durante el proceso de reorganización, incrementando su frecuencia para facilitar el seguimiento de proyectos, resultados, objetivos y líneas estratégicas.

Las personas asistentes trasladaron posteriormente la información a sus equipos, reforzándose este proceso mediante resúmenes elaborados por la Secretaría de Dirección y el envío de las presentaciones utilizadas. Además, se celebró una edición presencial e intensiva de COEX Informa, en formato jornada en un hotel, dirigida a la gerencia, con sesiones específicas centradas en la gestión del cambio y el liderazgo en contextos de transformación.

Otros canales internos

A lo largo del año, las personas con correo corporativo recibieron el boletín DB News, elaborado por el equipo de Comunicación de DB Cargo, con noticias del Grupo y de sus delegaciones, reforzando el sentimiento de pertenencia.

Asimismo, se enviaron comunicados internos temáticos (actualidad corporativa, sostenibilidad, recursos humanos, bienestar), utilizando un formato común que garantiza la coherencia y la identificación clara del mensaje.

Eventos internos

Durante 2025, la compañía impulsó diversas iniciativas internas orientadas a reforzar la cohesión, el bienestar y el sentimiento de pertenencia de la plantilla, especialmente relevantes en un ejercicio marcado por un proceso de reorganización interna. Estas acciones contribuyen a crear un entorno de trabajo positivo, colaborativo y alineado con los valores de la compañía, en consonancia con los ODS 3 Salud y bienestar, y ODS 10 reducción de las desigualdades.

Entre las principales acciones desarrolladas destacan:

- Degustación gastronómica intercultural, organizada en el marco del Mes de la Diversidad, que permitió

compartir recetas y sabores de distintos países y comunidades de origen de las personas trabajadoras. La iniciativa se acompañó de materiales informativos que visibilizaban la diversidad de nacionalidades presentes en la compañía, fomentando el respeto y la convivencia.



- Viaje al mundo ferroviario: una actividad que tuvo lugar en el Museo del Ferrocarril de Madrid, dirigida a personas trabajadoras y sus familias, que consistía en una acción divulgativa sobre el mundo del ferrocarril explicada a través de sus protagonistas, todos profesionales voluntarios de la empresa, seguida de acceso libre al museo y sus instalaciones. Esta acción permitió acercar la actividad de la compañía al entorno familiar y reforzar el vínculo con el sector ferroviario.
- Torneo de pádel en parejas: una iniciativa deportiva que fomentó hábitos de vida saludable, el trabajo en equipo y la interacción entre personas de distintas áreas y niveles organizativos.
- Afterwork corporativo: diseñado como un espacio distendido para reforzar las relaciones interpersonales y el intercambio informal entre equipos.



- Tarde de juegos de mesa: orientada a promover la desconexión, la creatividad y la colaboración en un entorno lúdico.
- Celebración navideña y despedida de equipos: concebida como un espacio de encuentro informal para cerrar el año y reconocer el esfuerzo colectivo rea-

lizado durante un ejercicio especialmente exigente desde el punto de vista organizativo.



Participación con clientes

ENCUESTA DE CLIENTES

La escucha activa de los clientes es clave para la mejora continua. En 2025 se llevó a cabo la encuesta anual de clientes impulsada por la matriz, en la que DB Cargo Iberia actuó como nexo entre DB Cargo, los clientes y el equipo comercial.

Se realizaron una decena de entrevistas en profundidad, cuyo análisis permitió identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo. Los resultados fueron compartidos con las áreas implicadas, cerrando un ciclo de mejora continua basado en la adaptación a las necesidades del cliente.

EVENTO CON SOCIOS DE LA AUTOPISTA FERROVIARIA



En mayo de 2025 se organizó un encuentro estratégico con los clientes y socios de la autopista ferroviaria Perpiñán-Colonia, concebido como una jornada de trabajo in situ en la terminal desde donde parte el servicio. En

esta sesión se incluyó una presentación de los datos y avances del proyecto, una comida de trabajo y una visita guiada por la terminal de Westkai, que permitió mostrar de primera mano el funcionamiento de la operativa, con el objetivo de seguir fortaleciendo la colaboración y alinear expectativas en torno al desarrollo de la autopista ferroviaria. Este evento sirvió también como punto de partida para los siguientes hitos del proyecto.

Participación en asociaciones sectoriales y foros especializados

Durante 2025, la compañía mantuvo una participación activa y continuada en foros, congresos, jornadas técnicas y espacios de reflexión del ámbito ferroviario, logístico, de sostenibilidad, cumplimiento normativo y multimodalidad, a través de sus portavoces, ejerciendo de ponentes. Esta presencia responde a una estrategia orientada al intercambio de conocimiento, la anticipación de tendencias regulatorias y tecnológicas, y la colaboración con otros agentes clave del sector, en línea con el ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos.

A lo largo del ejercicio, la compañía participó en los siguientes encuentros:

- Cursos de contratación y transporte ferroviario nacional e internacional, organizados por la Escola Europea de Barcelona (febrero y mayo de 2025), orientados a profundizar en los aspectos jurídicos, operativos y comerciales del transporte ferroviario en entornos nacionales e internacionales.
- Sustainability Summit Spain 2025, foro especializado en sostenibilidad corporativa que abordó los retos de la transición sostenible, la integración de criterios ESG en la estrategia empresarial y el marco regulatorio europeo.
- El Estado Logístico de Madrid, jornada sectorial centrada en el análisis del desarrollo logístico, las infraestructuras y los corredores de transporte sostenible en el ámbito regional y nacional.
- Alignment ECG Dinner Debate 2025, organizado por ECG – The Association of European Vehicle Logistics, centrado en el papel de la logística de vehículos terminados en Europa en el contexto de transformación de la industria de la automoción.
- III Congreso Internacional de Compliance Officers, organizado por la World Compliance Association, espacio de referencia para el intercambio de buenas prácticas en materia de cumplimiento normativo, ética empresarial y control interno.
- V edición de Suppliers 4.0: Mujer, Transporte y Logística – La disrupción necesaria, orientada a reflexionar sobre la igualdad de oportunidades, el liderazgo femenino y la diversidad en el sector.
- Consejo Asesor del Grado en Ciencias del Transporte y la Logística, impulsado por la Universidad Camilo José Cela y la Asociación Española del Transporte, contribuyendo al acercamiento entre el ámbito académico y el empresarial.
- I Foro Anual del Transporte Ferroviario de Mercancías, organizado por corREDores.eu, centrado en el desarrollo de los corredores ferroviarios de mercancías y su papel en la descarbonización del transporte.
- I Congreso Internacional sobre Sostenibilidad, organizado por la Universidad de Comillas, que abordó la sostenibilidad desde una perspectiva jurídica y práctica.
- I Foro de Ferrocarril, organizado por la Fundación Corell y corREDores.eu, orientado al análisis de propuestas estratégicas para el impulso del ferrocarril.
- 3º Sustainability Summit, organizado por Bureau Veritas, centrado en el futuro de la sostenibilidad corporativa en la Unión Europea y el equilibrio entre regulación y competitividad empresarial.
- Taller sobre mercancías de media y larga distancia, organizado por la Plataforma Tecnológica Española de la Eficiencia Energética (PTE-ee), enfocado en la prospectiva del transporte con horizonte 2050.
- Evento de presentación del proyecto “Niñas al tren de la ciencia y la tecnología”, impulsado por la Fundación de los Ferrocarriles Españoles, con el objetivo de fomentar vocaciones STEM vinculadas al ferrocarril.
- Noche Europea de los Investigadores, celebrada junto a la Fundación de los Ferrocarriles Españoles y el Museo del Ferrocarril de Madrid, con actividades divulgativas dirigidas a la sociedad.



- Multimodal Vitoria, organizado por la Cámara de Álava y la Autoridad Portuaria de Bilbao, centrado en soluciones de transporte multimodal y colaboración intermodal.

La participación en estos espacios permite a la compañía compartir conocimiento, reforzar alianzas estratégicas y contribuir activamente al debate sectorial sobre el futuro del transporte y la logística sostenible.

Relación con medios de comunicación

Durante el ejercicio se difundieron siete notas de prensa, vinculadas principalmente a nuevos negocios, operaciones corporativas, proyectos estratégicos del Grupo, obtención de subvenciones y cierre de proyectos. Estas acciones contribuyen a reforzar la visibilidad, la transparencia y el posicionamiento sectorial de la compañía.

Además, la empresa ha reforzado su presencia en medios de comunicación especializados mediante colaboraciones editoriales de mayor profundidad, como entrevistas y columnas de opinión firmadas por algunos de sus portavoces. Estas colaboraciones se han publicado en medios de referencia del sector del transporte y la logística, como Transporte XXI, el Anuario del Puerto de Gijón o Vía Libre, contribuyendo a posicionar a la organización como un

agente relevante en el debate sobre la movilidad, la intermodalidad y el transporte ferroviario de mercancías.

En este ámbito, cabe destacar dos intervenciones especialmente relevantes vinculadas a la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

Por un lado, la participación de Isabel Núñez, gerente de Sostenibilidad y Gestión de Calidad en EFE Verde, donde abordó el papel del tren de mercancías como elemento clave para la descarbonización del sector del transporte.



Por otro, la intervención de esta misma portavoz en el podcast Prisma de Exolum, en el que se trató la movilidad ferroviaria sostenible y los retos y oportunidades del ferrocarril en el actual contexto de transición ecológica.

Estas acciones refuerzan el compromiso de la empresa con la divulgación y la sensibilización en materia de sostenibilidad y transporte responsable.



Comunicación con la sociedad y presencia digital

En 2025 se registró un crecimiento de más de 2.000 seguidores en redes sociales. LinkedIn superó los 12.000 seguidores, consolidándose como canal de referencia para la comunicación corporativa. En Instagram se reforzó el uso de contenidos en formato vídeo y narrativas visuales.

Asimismo, se dio continuidad al blog de la Escuela Ferroviaria con experiencias formativas y testimonios profesionales.



Otras campañas corporativas de diversidad e igualdad

Durante 2025, la organización ha desarrollado distintas campañas corporativas alineadas con su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la creación de un entorno de trabajo inclusivo. Estas campañas han tenido un enfoque transversal, combinando comunicación interna y externa, y contribuyen a reforzar una cultura corporativa basada en el respeto, la visibilidad del talento y la igualdad, en línea con el ODS 5 Igualdad de género y el ODS 10 Reducción de las desigualdades.

MES DE LA DIVERSIDAD

En el marco del Mes de la Diversidad, se impulsó una campaña específica orientada a poner en valor la pluralidad cultural y social de la compañía, así como la riqueza que aporta a la organización.

La campaña incluyó dos acciones principales:

- Degustación gastronómica intercultural, en la que se ofrecieron platos típicos de distintos países de origen y comunidades autónomas de las personas trabajadoras. Los y las empleados/as proponían un plato de su lugar de origen, la empresa facilitaba los ingredientes de cada receta, una vez cocinada, se exhibía en el comedor de la oficina principal, donde

cada autor/a hacía una introducción y todas las demás personas podían degustarlo.

- Comunicación visual y divulgativa. La iniciativa estuvo acompañada de materiales de comunicación que explicaban el número de nacionalidades presentes en la compañía, reforzando el mensaje de diversidad como elemento identitario. Se compartió tanto interna, como externamente.



Esta campaña contribuyó a generar espacios de encuentro y sensibilización, fortaleciendo la cohesión interna y el sentimiento de pertenencia.

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, se desarrolló una campaña específica orientada a visibilizar el talento femenino y promover referentes en el ámbito del transporte y la logística.

La campaña se articuló a través de dos acciones complementarias:

- Serie de entrevistas a mujeres de la compañía y a profesionales que habían formado parte de la organización, en las que compartieron su experiencia profesional y su visión del sector. Estos contenidos se difundieron de manera transversal en la web corporativa, redes sociales, centros de trabajo y canales internos durante un periodo prolongado.

- Collage visual de mujeres en distintos puestos y áreas de la compañía, compartido en redes sociales, que puso de relieve la diversidad de perfiles, funciones y trayectorias profesionales femeninas dentro de la empresa.

Ambas acciones reforzaron el compromiso de la compañía con la igualdad de género, la visibilidad del talento femenino y la creación de referentes, complementando otros reconocimientos externos obtenidos durante el ejercicio.

2.1.10. Premios y reconocimientos

Durante 2025, la organización ha visto reconocido su compromiso con la sostenibilidad, el rigor metodológico y la mejora continua mediante distintos premios, reconocimientos y certificaciones externas.

Compromiso con la sostenibilidad y el rigor

- Sello de Cálculo de Huella de Carbono otorgado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, que reconoce, un año más, la rigurosidad de nuestra metodología de cálculo desde 2018. En esta edición, el sello corresponde a las emisiones del ejercicio 2024 (ODS 13).
- Medalla de Oro de EcoVadis, obtenida por cuarto año consecutivo, con una puntuación de 82/100, situando a DB Cargo Iberia en el percentil 97 y entre el 5% de las empresas mejor evaluadas a nivel global.

Liderazgo femenino y diversidad

En 2025, dos mujeres de la compañía fueron incluidas en el ranking de referencia del liderazgo femenino #Top-100MujeresLíderes que destaca anualmente a las mujeres más influyentes en diversos sectores como empresas, política, academia y cultura. Esta iniciativa busca visibilizar el talento femenino y fomentar la igualdad, incluyendo categorías como Altas Ejecutivas, Académicas, y Startups. Estas nominaciones reforzaron nuestro compromiso con la igualdad y el liderazgo inclusivo (ODS 5). Las dos nominadas fueron:

- Idoia Galindo, CEO del Grupo DB Cargo Iberia, nominada por cuarto año consecutivo.



- Isabel Núñez, responsable de Sostenibilidad y Gestión de la Calidad.

Reconocimiento a la diversidad

En 2025, el Grupo recibió un importante reconocimiento por su compromiso con la diversidad y la creación de entornos laborales sostenibles. Nuestra Hoja de Ruta de la Diversidad, desarrollada e impulsada por el área de Desarrollo de Personas, fue premiada en la jornada “Celebrant camí, construint futur”, organizada por el Port de Barcelona con motivo del décimo aniversario del informe Positive Impact. Este galardón pone en valor un compromiso iniciado en 2014 y que continúa fortaleciéndose día a día: promover un entorno inclusivo, responsable y con impacto positivo en la sociedad.





2.2. Sostenibilidad

En el Grupo DB Cargo Iberia (anteriormente Grupo Transfesa Logistics) hemos mantenido siempre un firme compromiso con la sostenibilidad, integrando criterios económicos, ambientales, sociales y éticos en nuestra toma de decisiones. A lo largo de estos años, hemos demostrado nuestro compromiso a través de una de nuestras actividades principales: el transporte de mercancías por ferrocarril, una solución clave para reducir la huella de carbono en el sector logístico y avanzar hacia la descarbonización del transporte.

En el marco de nuestro plan estratégico Transfesa Next, trabajamos en transversalizar, homogeneizar y redirigir nuestras ambiciones y proyectos sostenibles para contribuir directamente al objetivo central de nuestra estrategia: alcanzar la rentabilidad económica de manera consciente, sostenible y alineada con las necesidades de nuestros grupos de interés.

Nuestra visión de sostenibilidad no solo ha impulsado el cambio dentro de DB Cargo Iberia, sino que también ha contribuido a transformar el sector logístico, liderando la transición hacia un modelo más respetuoso con el medio ambiente, centrado en las necesidades de la sociedad actual.

2.2.1. Estudio de materialidad

El estudio de materialidad es una herramienta clave para identificar y priorizar los temas más relevantes tanto para el desarrollo estratégico de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics), como para nuestros grupos de interés. Este proceso permite evaluar los impactos significativos que nuestras operaciones han tenido en el entorno y, a su vez, los factores externos que han influido en nuestra actividad. De esta forma, se garantiza que nuestras acciones y decisiones hayan estado alineadas con las expectativas de nuestros grupos de interés y con los objetivos corporativos.

El estudio de materialidad que ha servido de base al contenido de esta memoria, así como a la estrategia ESG 2024-25, se definió a finales de 2023 con una visión a corto-medio plazo con el propósito de alinearlo con la estrategia de sostenibilidad 2024-2025. Aún con el nuevo escenario de cara a 2026, en 2025 no se ha elaborado nuevo Estudio de Materialidad porque se considera válido el anterior para la presente memoria por tres motivos, principalmente:

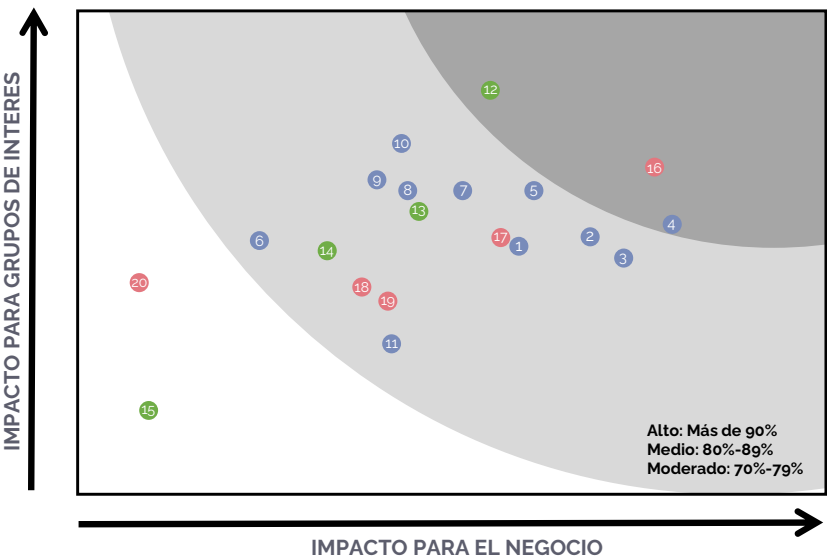
- 1. Se definió con un horizonte temporal a 2 años:** Se trabajó a finales de 2023 para su lanzamiento en 2024 y que cubriese ese año y el siguiente. Para ello se incluyó en el estudio una visión a corto-medio

plazo (preguntas en el presente inmediato y corto-medio plazo).

- 2. Se tuvo en cuenta el posible nuevo contexto:** dos de los grupos con mayor peso (Directivos y Accionistas) sí estaban al tanto de la operación de transformación y venta que culminó finalmente en diciembre de 2025, por tanto, sí lo tuvieron en cuenta en sus respuestas, de modo que sí estaría integrado. Además, el otro grupo con mayor peso, los Clientes, no se ha visto afectado por la venta y el nuevo alcance de las operaciones.
- 3. Cambio efectivo:** Por último, el cambio real para DB Cargo Iberia se ha llevado a finales de año (entre noviembre y diciembre), un periodo que además ha sido de cierre progresivo de diferentes proyectos. El cambio real se está experimentando en 2026 y por eso se está definiendo una nueva matriz de doble materialidad para este nuevo periodo, en base a la cual se reportará el próximo año. Hasta finales de 2025 el escenario se mantiene casi intacto.

En el Estudio de Materialidad 2023 se incorporaron preguntas dirigidas a los grupos consultados para conocer su visión sobre la evolución del impacto de los temas materiales identificados, siendo el resultado el siguiente:

MATRIZ DE MATERIALIDAD: Zoom +70% impacto



CATEGORÍA	TEMAS MATERIALES	TOTAL
Gobernanza/Corporativo	1 Crecimiento sostenible y seguimiento de la estrategia	87%
	2 Seguridad operativa	88%
	3 Conducta ética y buen gobierno	88%
	4 Cumplimiento normativo y lucha anticorrupción	90%
	5 Gestión de riesgos financieros y no financieros	89%
	6 Seguridad de la información y protección de datos	81%
	7 Calidad del servicio y mejora continua	87%
	8 Impulso a la tecnología y la innovación	86%
	9 Gestión responsable de la cadena de valor	86%
	10 Diálogo activo con los grupos de interés	87%
	11 Compromiso con la Agenda 2030 y con los Derechos Humanos	81%
Ambiental	12 Eficiencia energética y mitigación de la huella de carbono	91%
	13 Contaminación atmosférica y acústica	86%
	14 Economía circular y uso sostenible de los recursos	83%
	15 Consumo responsable de agua	74%
Social	16 Salud y seguridad de los empleados	92%
	17 Empleo estable y condiciones dignas	86%
	18 Formación y desarrollo del talento	82%
	19 Igualdad y diversidad	82%
	20 Contribución al desarrollo socioeconómico del territorio	78%



Impacto en DB Cargo Iberia (Transfesa Logistics)

Medición del impacto de los temas en el desarrollo de la actividad de la empresa, considerando cómo podrían influir en nuestra capacidad operativa, nuestra estrategia corporativa y nuestra reputación.



Impacto en los grupos de interés

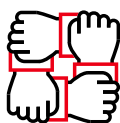
Medición del impacto de la compañía en sus grupos de interés, entendiendo este como los efectos que nuestras operaciones pueden tener, o podrían tener, en ellos.

Para garantizar un enfoque participativo, llevamos a cabo un diálogo activo con nuestros principales grupos de interés (empleados, clientes, proveedores, accionistas y administraciones públicas) mediante encuestas,

entrevistas y reuniones, lo que nos permitió recoger perspectivas diversas y comprender mejor sus prioridades y preocupaciones.

Grupos de interés consultados

IMPACTO EN LOS GRUPOS DE INTERÉS



Empleados

108

Encuesta online



Clientes

6

Encuesta online y entrevistas en profundidad



Proveedores

8

Encuesta online



Expertos

2

Entrevistas en profundidad

IMPACTO EN EL NEGOCIO



Directivos y gerentes

7

Encuesta online a miembros de los principales órganos de dirección y responsables de área



Accionista

1

Entrevista en profundidad



Expertos externos

2

Entrevistas en profundidad

Con la información recopilada, se realizó una evaluación y priorización de los temas, considerando su impacto y relevancia estratégica para DB Cargo Iberia. También valoramos los riesgos y oportunidades asociados a cada tema, asegurándonos de medir su importancia para los grupos de interés. El análisis de la matriz de materialidad puso de manifiesto las diferencias significativas entre los temas de mayor impacto para los grupos de interés y aquellos que tenían más relevancia para el negocio.

A partir de los resultados obtenidos en el análisis de materialidad, desde la compañía se diseñó nuestra estrategia ESG, contando con **políticas alineadas con los temas materiales identificados**, asegurando una respuesta efectiva tanto a las expectativas de los grupos de interés como a las necesidades estratégicas del negocio.



- **146 encuestas online** a clientes, empleados y proveedores.
- **4 entrevistas en profundidad:** clientes, Administración pública y Experto externo en sostenibilidad.
- **7 encuestas online** a directivos
- **3 entrevistas en profundidad:** accionistas y expertos en Negocio.

Ambiental	
Eficiencia energética y mitigación	Política Sistema Gestión integrado Política Eficiencia Energética
Contaminación atmosférica y acústica	Compromiso Ambiental
Economía circular y uso sostenible de los recursos	Política Sistema Gestión integrado Compromiso Ambiental
Consumo responsable del agua	Compromiso Ambiental
Biodiversidad	Política de protección a la Biodiversidad
Gobernanza	
Seguridad Operativa	Política del sistema de Gestión de Mantenimiento y Política de Seguridad Ferroviaria
Conducta ética y buen gobierno	Política interna de beneficios y donaciones, Política interna sobre conflictos de intereses y segundos empleos
Cumplimiento normativo y lucha anticorrupción	Código de Conducta y política de prevención Penal, Código de conducta de socios comerciales, Política del Sistema Interno de Información (Canal de denuncias)
Gestión de Riesgos financieros y no financieros	Nuevo procedimiento de gestión de riesgos
Seguridad de la Información y protección de datos	Política de Seguridad de la Información
Calidad del servicio y mejora continua	Política Sistema Gestión integrado
Impulso a la tecnología y la innovación	Política de Seguridad de la Información
Cumplimiento normativo y lucha anticorrupción	Código de Conducta y política de prevención Penal, Código de conducta de socios comerciales, Política del Sistema Interno de Información (Canal de denuncias)
Gestión responsable de la cadena de valor	Política de Compras
Compromiso con la Agenda 2030 y con los DDHH	Política de Negocio Responsable
Social	
Salud y seguridad de los empleados	Política Sistema Gestión integrado
Empleo estable y condiciones dignas	Política de erradicación de trabajo infantil, esclavitud y tráfico humano Política de Estándares Sociales Plan de Bienvenida Política de teletrabajo y desconexión digital
Formación y desarrollo del talento	Política de desarrollo profesional Política de selección de personal Política de formación de personal Política de promoción interna

Social	
Igualdad y diversidad	Hoja de ruta de la diversidad. Plan de Igualdad Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Protocolo de atención por actos de violencia contra el colectivo LGTBI. Protocolo de acoso laboral.

2.2.2. Estrategia de sostenibilidad

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD TRANSFESA – 4 EJES LINEAS DE ACTUACIÓN Y PROYECTOS ESG

E		Hacia una logística baja en carbono	
Objetivo	Potenciar una actividad con eficiencia para reducir el impacto ambiental y las consecuencias del cambio climático		
Líneas	Impulsar la descarbonización en los procesos y la cadena de valor	Apostar por el uso de energía renovable y eficiente	
Proyectos ESG	Economía Circular	Ecoeficiencia energética	
	Impacto ambiental de la actividad logística en pueblos y ciudades	Alternativas para la actividad con bajas emisiones.	
	Promoción del transporte de mercancía en tren		

S		Desarrollo de las personas y del entorno	
Objetivo	Impulsar el impacto social positivo del negocio hacia dentro de la organización y en los entornos de operación		
Líneas	Promover que la compañía sea un buen sitio para trabajar	Contribuir a la sostenibilidad de los territorios con presencia del Grupo	
Proyectos ESG	Empleo estable y de calidad	Seguridad y la salud de los equipos	
	Diversidad		

G		Compromiso con la gobernanza ética	
Objetivo	Garantizar el cumplimiento de las pautas de integridad corporativa y los requerimientos de sostenibilidad		
Líneas	Proteger la ética en la conducta y el buen gobierno corporativo	Desarrollar la visión de triple impacto estratégico	
Proyectos ESG	Diálogo activo con los principales grupos de interés	Gestión integrada de los riesgos financieros y no financieros	
	Cumplimiento normativo y lucha anticorrupción	Agenda 2030 y Derechos Humanos en la cadena de valor	
	Seguimiento y análisis de la gestión ESG de proveedores		
	Adaptación a nuevos requerimientos regulatorios en materia de sostenibilidad		

T		Objetivo	
Transversal	Integración de la Tecnología y digitalización para la innovación y la seguridad operativa en la toma de decisiones y procesos Comunicación y difusión de las acciones definidas en el marco del Plan Estratégico ESG Mejora continua del servicio		

La estrategia de sostenibilidad 2024-2025 de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) se estructuró en tres ejes principales: ambiental, social y de gobernanza, acompañados por uno transversal que daba cobertura a los tres anteriores para asegurar la eficiencia, la difusión y la mejora continua de los distintos proyectos que la conformaban.

En el marco de esta estrategia, se definieron 14 proyectos clave en materia ESG, que se tradujeron en 57 acciones específicas y más de 100 indicadores diseñados

Nuestro enfoque integral refleja el firme compromiso de Transfesa Logistics con la sostenibilidad.

para medir y evaluar su progreso. La gestión se realizó de forma transversal, involucrando a 9 áreas estratégicas de la compañía y generando un impacto positivo directo en 11 de los 17 ODS.

Este enfoque integral ha sido reflejo del compromiso de TDB Cargo Iberia con la sostenibilidad, abordando de

manera proactiva los desafíos de lo que era el presente y futuro de la organización. A través de una visión holística, la estrategia no solo ha garantizado el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad, sino que también ha reforzado la competitividad y reputación de la empresa en el sector.

NUEVO COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Nuevo órgano responsable de la planificación e impulso la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad. Compuesto por responsables de diferentes áreas de la compañía con impacto en los ámbitos ESG.

E

Hacia una logística baja en carbono

- Rail Operations
- Rail asset management
- Environment
- Communication

S

Desarrollo de las personas y del entorno

- H&S/General Services
- Employment relations
- Development, Recruitment Training, C&B
- Escuela Ferroviaria Transfesa Logistics

G

Compromiso con la gobernanza ética

- Risk Management
- Compliance
- Formal Quality
- Communication
- Procurement

Con el objetivo de implementar correctamente esta estrategia de sostenibilidad, en la organización también hemos contado con el **Comité ESG**, que se constituyó el 22 de diciembre de 2023. Este ha sido liderado por el área de Sostenibilidad y constituido por todos los responsables de los proyectos incluidos en cada eje, en función de los proyectos definidos, para asegurar la implicación de las diferentes áreas y contar con el valioso

conocimiento que cada uno ha aportado. Este comité se ha reunido trimestralmente con el objetivo de analizar el estado de los proyectos, explicar las principales novedades legislativas y constituir un mecanismo de seguimiento y control que asegure el cumplimiento de la Estrategia y todas las normativas que han aplicado a la compañía en este periodo.

2.2.3. Compromiso con la Agenda 2030 y los Derechos Humanos

Como socios fundadores del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España, DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) adoptó un enfoque proactivo hacia la Agenda 2030, alineando sus acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en la **Política de Negocio Responsable v.1**, cuyo horizonte temporal expiraba a finales de 2024, prolongada para 2025 al tratarse de un año de transición.



De manera paralela y a través de la estrategia ESG del Grupo, se ha trabajado en 11 de los 17 ODS hasta finales de 2025:



Estos ODS fueron seleccionados por su relevancia y su capacidad para impulsar un impacto positivo significativo en las operaciones y la estrategia general, así como en la sociedad y el medio ambiente. Asimismo, se ha actuado directamente sobre 11 de los 17 ODS, a través de la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

En el ejercicio 2026, en la definición de la nueva estrategia ESG, se identificarán los ODS sobre los que impactaremos de manera más directa en nuestra nueva etapa.

Hemos participado activamente en iniciativas clave como el **Programa SDG Ambition**, que buscaba acelerar la implementación de los ODS en las empresas; el **Climate Ambition Accelerator**, diseñado para dotar a las empresas de herramientas y conocimientos necesarios para establecer objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia, gracias al cual logramos la aprobación de SBTi para el plan de reducción de emisiones, con el objetivo de limitar el calentamiento global a menos de 1,5 °C y alcanzar cero emisiones netas para 2050 (la reducción propuesta fue del 42 % para 2030, tomando como año base el 2021 y reducir en un 25 % las emisiones absolutas de gases de efecto invernadero asociadas al alcance 3, procedentes de las actividades relacionadas con los combustibles y la energía, así como del transporte y la distribución).

Completamos el **Business & Human Rights Accelerator** para una parte del equipo en 2024, y volvimos a participar en 2025 para extender este conocimiento a más miembros de la organización. Este programa internacional de seis meses de duración nos permitió identificar impactos reales y potenciales en derechos humanos, establecer un proceso continuo de diligencia debida en esta materia, desarrollar planes de acción concretos para mitigar riesgos y alinear nuestras acciones con los ODS y la Agenda 2030.

Desde DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) también seguimos unidos al **Charter de la Diversidad**, una iniciativa impulsada por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad, con el objetivo de promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, alineado con los principios de igualdad y no discriminación.

Debida diligencia

En DB Cargo Iberia aplicamos el procedimiento de diligencia debida (*Third Party Compliance Due Diligence Process* - TPCDD) definido por nuestra matriz, DB Cargo, que se centra en el análisis de socios comerciales bajo un enfoque basado en riesgos. Este procedimiento se activa cuando se dan dos supuestos simultáneamente: el volumen anual previsto de compras con un proveedor supera los 10.000 euros y el socio comercial tiene su domicilio social en un país considerado crítico con un IPC (Índice de Percepción de la Corrupción) inferior a 40.

La verificación de cumplimiento de terceros se gestiona de manera centralizada por el equipo de Compliance de DB Cargo. Este proceso incluye la búsqueda de referencias en listas de sanciones internacionales, el análisis de fuentes públicas de información, la revisión de información societaria y la evaluación de las respuestas a los cuestionarios de Compliance que enviamos a los socios comerciales según su nivel de riesgo. Una vez que DB Cargo Compliance emite su validación y se incorpora la cláusula de cumplimiento correspondiente, se puede proceder a la firma del contrato.

Tanto nuestro **Código de Conducta** como el **Código de Conducta para socios comerciales** establecen el principio de debida diligencia en nuestra cadena de suministro, promoviendo prácticas de compra sostenibles y responsables. Exigimos que todos nuestros proveedores, como parte del proceso de homologación, cumplan con estándares claros y exigentes en materia social, medioambiental y de gobernanza. Esto incluye garantizar que estos estándares se reflejen no solo en sus organizaciones y equipos, sino también a lo largo de su cadena de valor.

Para asegurar el cumplimiento de estos requisitos, nos reservamos el derecho de realizar controles y auditorías que permitan corroborar que nuestros socios comerciales operan de acuerdo con los principios y estándares establecidos. De esta forma, aseguramos una cadena de suministro alineada con nuestros valores.

En el año 2025 no se han registrado problemas, incidentes graves ni denuncias en materia de derechos humanos.

2.2.4. Alianzas

En DB Cargo Iberia siempre hemos entendido que las alianzas son fundamentales para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo. En un mundo interconectado y en constante cambio, los desafíos globales del sector del transporte y la logística no pueden abordarse de manera aislada. Por eso, como establece el ODS 17 de la Agenda 2030, hemos buscado forjar relaciones estratégicas con empresas, instituciones y organizaciones que compartan nuestros valores y compromiso. Estas alianzas se han convertido no solo en un vehículo para el crecimiento de nuestro negocio, sino también en una herramienta multiplicadora de impacto y generadora de cambio en nuestra industria.

Por otro lado, hemos colaborado con diferentes asociaciones ligadas a la logística y el transporte de mercancías, cámaras de comercio y asociaciones empresariales, asociaciones relacionadas con la gerencia de riesgos y con la sostenibilidad. En 2025 las aportaciones realizadas a estas entidades ascendieron a **38.904,25 €**. Durante el ejercicio 2025, no se han realizado donaciones ni aportaciones a partidos y / o representantes políticos. La política interna de donaciones de DB Cargo Iberia prohíbe las donaciones a partidos políticos.

Forética



Desde 2023 somos socios de Forética, la organización de referencia en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España.

Con este acuerdo, nos convertimos en la primera empresa ferroviaria privada en unirse a Forética, un paso que ha reafirmado nuestra apuesta por la sostenibilidad y la descarbonización del sector transporte.

Rail Freight Forward



DB Cargo Iberia, a través de DB Cargo, forma parte de Rail Freight Forward, una coalición de empresas europeas de transporte ferroviario comprometidas con reducir significativamente el impacto ambiental del transporte de mercancías. Esta iniciativa busca fomentar la movilidad sostenible mediante la innovación y una combinación más inteligente de modalidades de transporte.

Rail Freight Forward cuenta actualmente con 23 miembros y tiene como objetivo aumentar la carga ferroviaria en Europa del 18 % al 30 % para 2030. Este cambio modal se plantea como la solución macroeconómica más eficiente para garantizar un crecimiento sostenible en Europa. Para lograrlo, la coalición trabaja en la concienciación sobre la necesidad de que las empresas ferroviarias, los administradores de infraestructuras y los responsables políticos europeos actúen conjuntamente para impulsar esta transición.

Pacto Mundial de la ONU



El Pacto Mundial de Naciones Unidas es la mayor iniciativa global en responsabilidad corporativa, diseñada para movilizar a empresas y organizaciones en la construcción de una economía más sostenible y justa. Desde 2019, DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) es socia fundadora del Pacto Mundial de la ONU en España, reforzando su compromiso con los 10 Principios del Pacto y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Cada año, hemos reportado nuestro progreso en relación con estos compromisos a través de un Informe de Progreso, que ha reflejado nuestras acciones y avances. Este informe, accesible públicamente, nos ha permitido una rendición de cuentas transparente y puede consultarse en la página web del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Mercancías al tren



Desde nuestra adhesión en 2021, con motivo del Año Europeo del Ferrocarril, la compañía ha participado activamente en la iniciativa “Mercancías al tren”, impulsada por DB Cargo, con el objetivo de promover el transporte de mercancías por ferrocarril y concienciar a instituciones, empresas y ciudadanía sobre la necesidad de trasladar carga de la carretera al tren. Esta apuesta se alinea plenamente con los objetivos de descarbonización del sector del transporte, que en España representa el 29,6 % de las emisiones

totales, según el Informe Anual del Observatorio del Transporte y la Logística (2023).

Si bien durante el presente ejercicio no se han organizado eventos propios vinculados a esta iniciativa, la compañía ha continuado reforzando su compromiso con la difusión de la campaña y de sus objetivos a través de sus canales digitales, así como mediante colaboraciones puntuales en medios de comunicación, manteniendo así una labor constante de sensibilización y divulgación en favor del transporte ferroviario de mercancías.

2.2.5. Certificaciones

Este compromiso se refleja en el conjunto de certificaciones en vigor, las cuales garantizan la aplicación de estándares internacionales y refuerzan la mejora continua en todas nuestras áreas de actividad.

Social

- **ISO 45001.** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Certificación vigente desde 2012.

Medioambiental

- **ISO 14001.** Sistema de gestión ambiental.
Certificación vigente desde 2001.
- **ISO 50001.** Sistema de gestión de la energía.
Certificación vigente desde 2017.
- **Cálculo de Huella de Carbono según GHG Protocol:**
 - Alcances 1 y 2 calculados desde 2018.
 - Alcances 1, 2 y 3 calculados desde 2021.
- **Residuo Cero de AENOR.**
Certificación vigente desde 2022.

En DB Cargo Iberia mantenemos un sólido compromiso con la calidad, la seguridad, el medio ambiente y la transparencia en la gestión.

Gobernanza

- **ISO 9001.** Sistema de gestión de la calidad.
Certificación vigente desde 1997.
- **ISO 27001.** Sistema de gestión de la seguridad de la información.
Certificación vigente desde 2016.

Estas certificaciones, disponibles para consulta en nuestra página web, confirman la solidez de nuestro modelo de gestión y nuestro alineamiento con las mejores prácticas internacionales. Asimismo, nos permiten garantizar procesos eficientes, seguros y responsables, consolidando nuestra posición como empresa referente en el sector del transporte intermodal y sostenible.

2.2.6. Sistema de Gestión Integrado

DB Cargo Iberia dispone de un **Sistema de Gestión Integrado** (SGI) que abarca los requisitos de las normas **UNE-EN ISO 9001** (Calidad), **UNE-EN ISO 14001** (Medio Ambiente), **UNE-EN ISO 45001** (Seguridad y Salud en el Trabajo), **UNE-EN ISO 50001** (Gestión Energética), así como el esquema **AENOR “Residuo Cero”**.

La integración de estos estándares nos permite **optimizar recursos, reducir duplicidades y mejorar la eficiencia en la toma de decisiones**, asegurando una gestión coherente y alineada con la estrategia global del grupo. Este enfoque integral refuerza nuestro compromiso con la **excelencia operativa, la sostenibilidad y la seguridad**, aportando valor tanto a nuestros clientes como a la sociedad.

Como parte de la mejora continua, en 2024 se inició un proyecto estratégico de análisis de contexto a nivel corporativo, con el objetivo de fortalecer la comprensión del entorno en el que operamos y anticipar riesgos y oportunidades.

Este análisis se desarrolló mediante una **metodología estructurada**, que incluyó:

- **Cuestionario digital (Forms)** dirigido a gerentes de áreas y líneas de negocio.

- Aplicación de herramientas **PESTEL** (factores Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ambientales y Legales) y **DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) para todas las normas del SGI.
- Identificación de **cuestiones internas y externas relevantes** que impactan en la organización.

Como resultado, se identificaron **riesgos y oportunidades**, que fueron **priorizados y agrupados por materias** (operativas, estratégicas, regulatorias, tecnológicas, ambientales, etc.).

Durante **2025**, se completó el proyecto con la **definición e implementación de planes de acción específicos para los aspectos más significativos**, asegurando su seguimiento y evaluación dentro del marco del Sistema de Gestión Integrado.

Este trabajo ha permitido alinear la gestión integrada con la realidad del negocio y su entorno, reforzando nuestra capacidad para adaptarnos a cambios, cumplir con los requisitos normativos y avanzar hacia objetivos sostenibles y seguros.



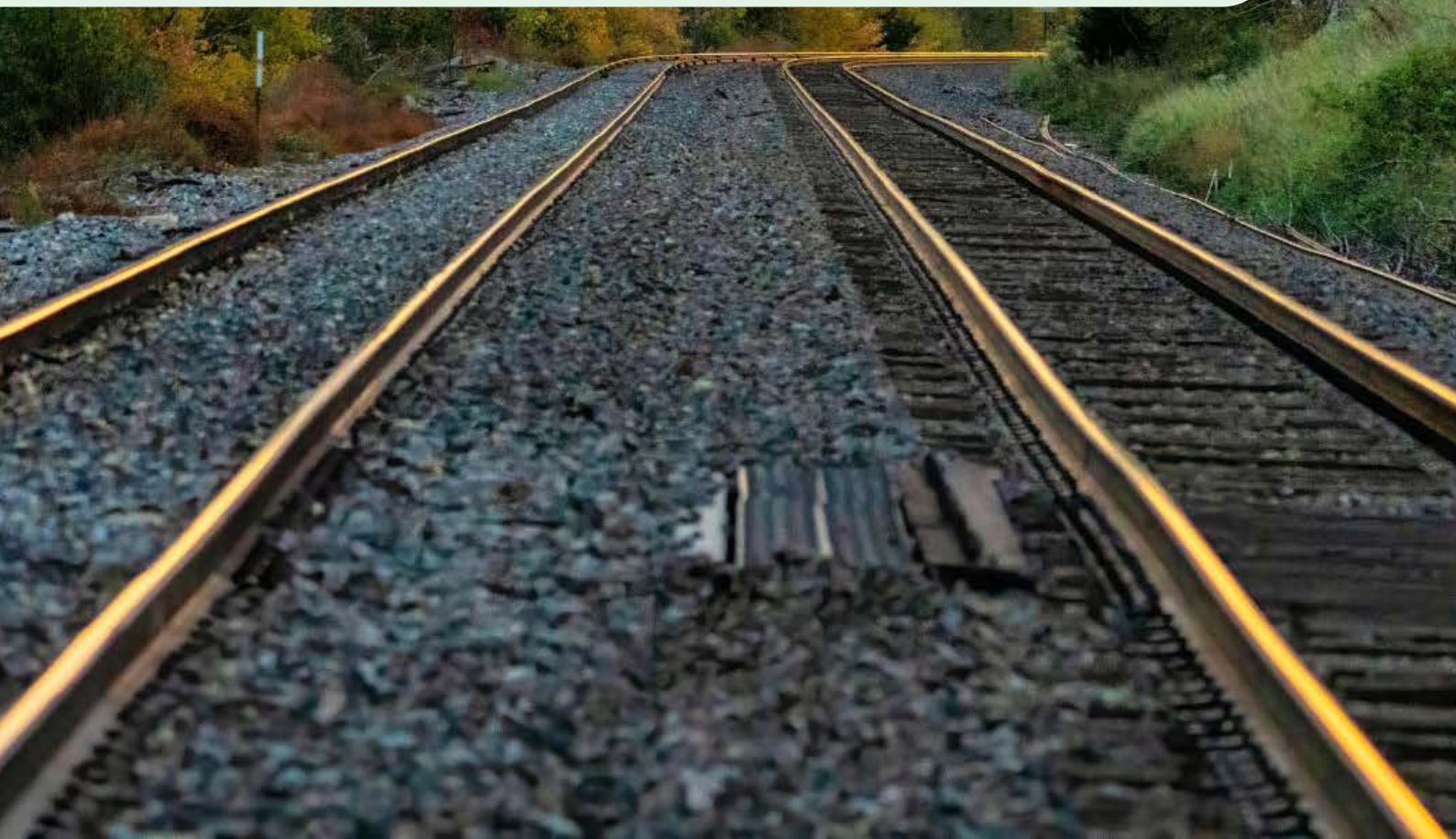
3 Información medioambiental

Nuestra compañía siempre se ha caracterizado por su compromiso con un modelo de transporte más sostenible, impulsando el ferrocarril como eje central de nuestro modelo intermodal, clave para transformar el sector del transporte en una actividad más eficiente y respetuosa con el medio ambiente. En DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) no solo hemos operado bajo este modelo, sino que también hemos promovido su adopción a nivel global a través de nuestra campaña Mercancías al Tren, impulsando el cambio modal hacia el ferrocarril como un elemento fundamental para la descarbonización.

En un entorno de grandes retos ambientales, como el que venimos atravesando estos últimos años, se hace necesario comprender el panorama

de los riesgos ambientales a todos los niveles y cómo la compañía ha aplicado el principio de precaución y la gestión de estos riesgos para reducir los posibles impactos negativos en el medio ambiente derivados de su actividad.

El enfoque integral llevado a cabo ha abarcado desde objetivos de reducción de emisiones con medidas tan diferentes como el seguimiento y ampliación de los servicios realizados con locomotora eléctrica, tanto propia como subcontratada, hasta la optimización del consumo energético y la promoción de la economía circular. Además, hemos trabajado en la preservación de la biodiversidad y la mitigación de la contaminación atmosférica, acústica y lumínica.





3.1. Compromiso con el medioambiente

Logros 2025

- **Obtención del sello MITECO** por el cálculo y verificación de nuestra huella de carbono en sus 3 alcances del año 2024.
- Resultado positivo de las auditorías de certificación del **Sistema de Gestión Ambiental según ISO 14001 y el Sistema de Gestión de Eficiencia energética según ISO 50001**.
- Renovación por cuarto año consecutivo de la **medalla de Oro ECOVADIS**, concretamente en el Tema Medioambiente hemos subido de 84 a 88 sobre 100. El resultado de esta evaluación muestra nuestro compromiso con la Sostenibilidad y, en concreto, con el medioambiente.
- Mantenimiento de la **Certificación de Residuo Cero de AENOR**, consiguiendo un porcentaje de valorización de los residuos superior al 98%.
- Definición e implantación de nueva **metodología de impactos y dependencias de la Naturaleza** basada en ENCORE con desarrollo y definición propia a través de una herramienta SIG.

Retos 2026

- **Superar con éxito las auditorías externas** de Certificación de los Sistemas de Gestión.
- **Adelantarnos a los nuevos requisitos legales en materia de normativa ambiental** a través del Radar Normativo interno, gestionado por el Comité ESG.
- **Cálculo de la huella de carbono de 2025 en sus 3 alcances** con el nuevo perímetro organizacional.
- Reforzar el análisis de los datos de consumo y emisiones para ser **más eficientes con el uso de la energía** en las instalaciones, maquinaria y vehículos.
- Definir la **monitorización de los impactos y dependencias con la Naturaleza**, así como ampliar el alcance a los trayectos internacionales.
- Adaptación y seguimiento del **Plan de Reducción de emisiones aprobado y validado por SBTi**.

3.1.1. Enfoque estratégico

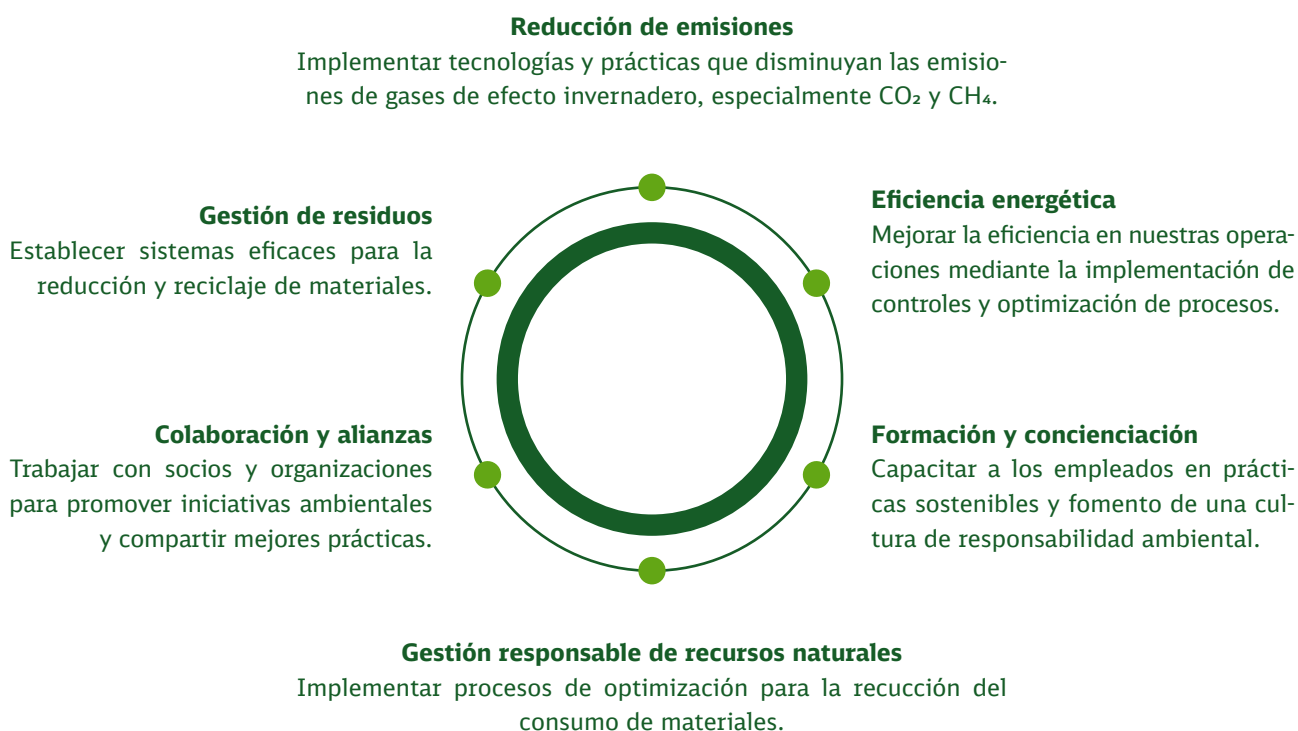
En un mundo que cada vez se enfrenta a más desafíos ambientales, DB Cargo Iberia ha estado asumiendo un papel proactivo en la gestión de su impacto ambiental y especialmente en la lucha contra el cambio climático. En España, el sector transporte es responsable de un 30,7 % de las emisiones de gases de efecto invernadero, según el último Informe Anual del Observatorio del Transporte y la Logística en España (2024), con la mayoría de las cargas trasladadas por carretera.

Dado que el transporte de mercancías por ferrocarril, la principal actividad de la compañía emite hasta nueve veces menos CO₂ que el transporte por carretera según el libro blanco de la Rail Freight Forward, en DB Cargo Iberia hemos querido usar nuestra capacidad para contribuir a la descarbonización del sector. A través de iniciativas como la campaña “Mercancías al Tren”, hemos promovido el cambio modal de la carretera al ferrocarril, reduciendo significativamente la huella de carbono asociada al transporte.

Nuestro enfoque para la gestión de riesgos ambientales se ha centrado en prevenir y minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones mediante la imple-

Como actores del sector de transporte de mercancías por ferrocarril, en DB Cargo Iberia somos conscientes de nuestra capacidad para contribuir a su descarbonización.

mentación de sistemas de gestión basados en normas internacionales, como la UNE EN ISO 14001 de gestión ambiental y la UNE EN ISO 50001 de eficiencia energética, así como el esquema Residuo Cero de AENOR, que ha permitido minimizar los residuos generados y maximizar su valorización. De esta forma, hemos trabajado **seis prioridades estratégicas en nuestra relación con la gestión ambiental:**



Compromiso Ambiental

Desde 2021, el Grupo DB Cargo Iberia (antes Grupo Transfesa Logistics) cuenta con un Compromiso Ambiental que recoge sus prioridades y principios de protección ambiental. Los aspectos más destacados incluyen:



Cumplimiento de requisitos legales

Para identificar, evaluar y gestionar las diferentes normativas europeas y nacionales que pueden ser de aplicación para DB Cargo Iberia en materia ambiental, prevención de riesgos laborales, eficiencia energética y seguridad industrial, hemos contado en 2025 con una **herramienta externa de identificación y evaluación** de requisitos legales aplicables a nuestras actividades. Con **frecuencia trimestral** se han actualizado las evaluaciones de cada centro y reportado al Consejo de Administración.

Esta herramienta, además, permite establecer controles operativos y recibir notificaciones para gestionar los cambios normativos de forma proactiva.

Por otro lado, desde 2024 a través del Comité ESG se gestiona un canal en el equipo de Teams llamado **Radar Normativo en el que se vuelcan las novedades legales** aplicables para los tres ejes: **Medioambiente, Social y Gobernanza**; con el objetivo de adelantarnos a obligaciones futuras y definir planes de acción que permitan gestionar cambios y/o adaptaciones a normativa.

3.1.2. Sistema de gestión ambiental

DB Cargo Iberia (antes Transfesa Logistics) cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado según la norma UNE-EN ISO 14001 por Bureau Veritas desde hace más de 20 años. Con el tiempo, este sistema de gestión ha evolucionado a un Sistema de Gestión Integrado gracias al cual se mantienen bajo control los riesgos asociados a la calidad de nuestros servicios, el medioambiente, la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la eficiencia energética y la producción y gestión de residuos a través del sistema basado en el Esquema de Residuo Cero de AENOR.

En cuanto al Sistema de Gestión Ambiental, basado en normas internacionales y con enfoque de mejora continua, cabe destacar que tiene como objetivo minimizar los impactos negativos que nuestras operaciones pueden generar en el medio ambiente y asegurar una gestión sostenible de nuestras actividades.

El Alcance de nuestro Sistema de Gestión Ambiental incluye las siguientes actividades:

Oficinas centrales:

- Gestión del transporte de mercancías y mercancías peligrosas por ferrocarril.
- Gestión del transporte de mercancías por carretera.
- Gestión de servicios de maniobras ferroviarias.
- Gestión integral de terminales ferroviarias intermodales.
- Gestión de carga y descarga de vehículos en vagones.

ALMUSSAFES:

- Gestión y servicio del transporte de mercancías por ferrocarril y carretera.
- Almacenaje y consolidación de mercancías.
- Embalaje y distribución de componentes para automoción.
- Almacenamiento de productos alimentarios.

VALLADOLID:

- Gestión y servicio de transporte de mercancías por ferrocarril y carretera.
- Gestión de terminales intermodales.
- Carga y descarga de contenedores en vagones.
- Almacenaje y manipulación de contenedores.

NAVARRA Y ZARAGOZA:

- Transporte de mercancías por ferrocarril.
- Carga y descarga de vehículos en vagones.

Nuestro **Sistema de Gestión Ambiental** constituye una herramienta estratégica para reducir impactos, optimizar recursos y garantizar el cumplimiento normativo. A través de procesos estructurados, como la **identificación y evaluación de aspectos ambientales**, la planifi-

cación de medidas de mitigación, el **seguimiento de indicadores clave** y la **formación continua** del personal, promovemos una gestión responsable que contribuye a la **eficiencia operativa y a la resiliencia** frente a riesgos ambientales.

La evaluación de aspectos ambientales se realiza bajo un enfoque de **ciclo de vida**, lo que nos permite comprender impactos acumulativos en todas las etapas de nuestras actividades. Este análisis integral, alineado con la norma UNE EN ISO 14001 y las mejores prácticas internacionales, nos ayuda a priorizar inversiones en áreas críticas y reducir nuestra huella ambiental.

Además, integramos principios de economía circular, fomentando la reutilización, el reciclaje y la valorización de residuos, en línea con las tendencias globales hacia modelos de negocio sostenibles. Este enfoque no solo reduce residuos, sino que genera valor económico y reputacional.

Las auditorías internas y externas son mecanismos esenciales para garantizar la eficacia del SGA. Más allá de verificar el cumplimiento, incorporamos criterios de desempeño ambiental, trazabilidad y transparencia. Estas auditorías permiten la toma de decisiones basadas en evidencia y una mejora continua más ágil. Estas auditorías se realizan anualmente, permitiéndonos identificar oportunidades de mejora y ajustar nuestras acciones en función de los resultados obtenidos. En mayo de 2025 superamos con éxito la auditoría externa de seguimiento realizada por Bureau Veritas, lo que asegura el mante-

nimiento de nuestro certificado UNE EN ISO 14001 y reafirmando nuestro compromiso con la excelencia en la gestión ambiental.

De cara a 2026, en DB Cargo Iberia ya estamos trabajando en la actualización del análisis de contexto, la política ambiental y los procesos críticos para asegurar una transición fluida al nuevo contexto de la organización. Se prevé que introduzca cambios relevantes que refuercen la gestión ambiental frente a los retos globales con un mayor enfoque en **cambio climático y biodiversidad, economía circular y gestión de recursos, gestión del cambio, digitalización y trazabilidad**; manteniendo la integración con otros sistemas.

De la gestión de este sistema se ha encargado el área de sostenibilidad de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics), compuesto en 2025 por una gerente, 4 técnicos a tiempo completo y 2 técnicos a tiempo parcial.

En el ejercicio 2025, DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) **no ha sido declarada responsable ni ha recibido multas o sanciones por incidentes con impacto ambiental**. Tampoco se han producido incidentes de este tipo. Además, contamos con una póliza de Responsabilidad Civil que incluye cobertura de “RC Contaminación Accidental y Repentina” de hasta 10 millones de euros, contratada dentro del Programa Internacional de seguros del Grupo DB Cargo Iberia, como medida adicional para garantizar una gestión ambiental responsable.

3.1.3. Sensibilización y puesta en valor

En 2025, DB Cargo Iberia ha mantenido su compromiso con la sensibilización ambiental y la puesta en valor de la sostenibilidad dentro de la compañía a través de un programa de formaciones dirigidas a diferentes niveles de la compañía. Estas iniciativas no solo han contribuido a mejorar el conocimiento interno en materia ambiental, sino que también nos han permitido alinear los objetivos de sostenibilidad con las prácticas operativas y estratégicas de la empresa.

Todos los integrantes del **Comité ESG**, en su segundo año de ejercicio, han ido recibiendo formación e información por parte del área de sostenibilidad, como responsables de la gestión de dicho Comité. Debido a la situación de incertidumbre en cuanto a normativa a

nivel europeo, en las reuniones periódicas y a través del Radar Normativo se llevó a cabo un seguimiento de la evolución del paquete Omnibus y su repercusión en el futuro del reporte de DB Cargo Iberia. Dado el relevante papel de este Comité como motor de la compañía para cambiar y mejorar la toma de decisiones, se considera fundamental la formación e información de todos sus integrantes.

El equipo del **área de sostenibilidad** continuó como años anteriores formándose con la plataforma Academy Spain, gestionada por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, que nos permite acceder a formaciones exclusivas para socios, avanzar en los retos en sostenibilidad ambiental y descubrir nuevas normativas que impactan lo-

calmente. Por su lado, con el objetivo de tener la competencia necesaria para la realización en interno de todas las auditorías internas de los Sistemas de Gestión, uno de los técnicos ha realizado la formación de Auditor interno de Eficiencia Energética según UNE EN ISO 50001 y otro técnico el correspondiente a Auditor interno Ambiental según UNE EN ISO 14001. Además, se han realizado formaciones internas con el objetivo de reforzar conocimientos en digitalización. De manera complementaria, el **equipo de Calidad** ha realizado formación enfocada a la mejora y control del almacén de alimentación y asistido igualmente a las formaciones internas de digitalización. En el ámbito operativo, **responsables de centros y operarios** participaron en sesiones formativas

impartidas directamente en los centros de trabajo por personal del área de sostenibilidad. Estas formaciones se centraron en la gestión de residuos, la mitigación de impactos ambientales y la respuesta ante emergencias. Además, a través de la herramienta de formación del Pacto Mundial de Naciones Unidas, se ofrecieron varias acciones formativas relacionadas con sostenibilidad, dirigidas a diferentes **áreas y responsables de las oficinas centrales de Proción.**

Estas actividades y formaciones han sido clave para promover una cultura de sostenibilidad en todos los niveles de la organización y mejorar el desempeño ambiental de nuestras operaciones.



3.2. Cambio climático

Logros 2025

- Elaboración del **informe de emisiones de GEI** para sus tres alcances.
- Obtención de la **declaración de conformidad de emisiones de GEI** por parte de la empresa externa Bureau Veritas, tras superar con éxito la rigurosa auditoría de verificación de la Huella de Carbono.
- Obtención del certificado de inscripción en el registro de **Huella de Carbono del MITECO** para el año 2024 y para los tres alcances.
- Cálculo de la Huella de Carbono asociada al transporte de mercancías por ferrocarril y su comparativa en carretera para clientes actuales y potenciales.
- Consecución de los **objetivos de reducción** establecidos según la **trayectoria definida por SBTi**.

Retos 2026

- Actualizar y seguir el compromiso con el Plan de Reducción de emisiones aprobado por SBTi.
- **Repetir el ejercicio de cálculo de la huella de carbono** en sus 3 alcances para el periodo 2025.
- Obtener un año más **el sello del MITECO**.
- Continuar calculando la Huella de Carbono asociada al transporte de mercancías por ferrocarril y su comparativa en carretera para clientes actuales y potenciales.

3.2.1. Enfoque estratégico

Conforme al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), el cambio climático actual presenta características distintivas que lo diferencian de otros fenómenos climáticos previos. La principal causa se debe a la emisión de gases de efecto invernadero, derivados de la actividad humana.

El cambio climático ya se expresa en todo el planeta a través del ascenso de las temperaturas medias, la subida del nivel del mar, el deshielo en el Ártico o el aumento de los eventos extremos. Y las estimaciones realizadas para los próximos años en nuestro país incluyen: nuevos aumentos de las temperaturas, tanto las máximas como las mínimas, disminución moderada de las precipitaciones, periodos de sequía más largos y frecuentes, así como olas de calor más largas, frecuentes e intensas.



Contribución a la agenda 2030

Nuestros avances hacia la descarbonización de nuestra actividad se encuentran en concordancia con las metas definidas en la Agenda 2030, concretamente con las correspondientes al ODS 13 gracias a nuestra apuesta por modelos de transporte limpio y la eficiencia energética.

La velocidad con la que avanza este fenómeno plantea serios desafíos de adaptación a las nuevas condiciones tanto para los ecosistemas antrópicos como los naturales, poniendo en riesgo la supervivencia de numerosas especies y sus hábitats naturales.

Desgraciadamente la situación continúa siendo alarmante, ya que según datos actualizados y publicados por la Organización Meteorológica Mundial (OMM), se mantiene la tendencia al calentamiento extremo y el año 2025 ha sido uno de los tres años más cálidos de los que se tiene constancia.

De hecho, de 2023 a 2025, son los tres años más cálidos desde que hay registros. y el aumento medio consolidado de la temperatura respecto a los niveles preindustriales ha sido de 1,48°C (con un margen de in-

certidumbre de $\pm 0,13^{\circ}\text{C}$). Cabe destacar que los últimos 11 años, de 2015 a 2025, son los 11 años más cálidos registrados a nivel global.

Las concentraciones de gases de efecto invernadero responsables de la retención de calor en la atmósfera, así como el contenido térmico de los océanos, alcanzan niveles récord en 2024 y mantuvieron una tendencia ascendente a lo largo de 2025. La extensión del hielo marino en el Ártico registró el valor más bajo desde que existen mediciones, mientras que en la Antártida se situó de forma sostenida muy por debajo de los promedios históricos durante todo el ejercicio. Los fenómenos meteorológicos y climáticos extremos acaecidos hasta agosto de 2025 que fueron desde lluvias e inundaciones devastadoras hasta abrasadores episodios de calor y descomunales incendios forestales tuvieron consecuencias en cadena para las personas, sus medios de subsistencia y los sistemas alimentarios.

En este escenario, DB Cargo Iberia reconoce su responsabilidad y la reducción de nuestro impacto ambiental es una prioridad estratégica, formando parte en la toma de decisiones, impulsando medidas orientadas a la reducción de emisiones, la eficiencia en el uso de recursos y la resiliencia de sus operaciones y de su cadena de valor. En línea con esta prioridad, el ferrocarril, como modo de transporte de bajas emisiones, presenta un elevado potencial como solución eficiente para contribuir de manera significativa a la descarbonización del sector transporte y poner freno al cambio climático.

Aprovechando las ventajas del ferrocarril como medio de transporte más sostenible, ponemos a disposición de nuestros clientes actuales y potenciales el **cálculo de la huella de carbono asociada al transporte de mercancías por ferrocarril**, permitiéndoles conocer y cuantificar la reducción de emisiones alcanzada gracias al uso de nuestros servicios.

El tren emite hasta un 80 % menos CO2 que el camión, consume 6 veces menos energía y supone hasta un 50 % de reducción de costes externos.

El trasvase de las cargas desde la carretera al ferrocarril constituye una de las principales soluciones para la descarbonización del transporte. El ferrocarril presenta numerosas ventajas frente al transporte por carretera, entre las que destacan una reducción de las emisiones de CO₂ de hasta un 80 %, y la capacidad de un solo tren de mercancías para sustituir hasta 52 camiones, generando además tres veces menos ruido. Estas ventajas quedan recogidas en el White Paper de la Rail Freight Forward. DB Cargo Iberia trabaja activamente para poner en valor estos beneficios y promover el necesario cambio hacia un modelo de transporte intermodal, con el ferrocarril como eje vertebrador y opción terrestre, sin duda, más sostenible.

Plan de descarbonización

En nuestra organización contamos con una estrategia climática robusta que nos permite avanzar hacia la reducción de la huella de carbono asociada a nuestras actividades. Su pilar fundamental es nuestro plan de descarbonización que, junto con el Compromiso Ambiental y la Política de Negocio Responsable, guía nuestras decisiones hacia prácticas más respetuosas con el medio ambiente.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la transparencia, hemos establecido objetivos y metas de reducción de emisiones a nivel Grupo. Estos indicadores han permitido a cada unidad de negocio adaptar las acciones según su contexto, garantizando que nuestras estrategias generen un impacto real y medible en la gestión ambiental y social de la organización. Estos

objetivos, validados por SBTi (Science Based Targets initiative), ofrecen un camino claro para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), contribuyendo tanto a la mitigación de los impactos más severos del cambio climático como al fortalecimiento de un modelo de crecimiento empresarial sostenible y resiliente. La validación de SBTi garantiza que nuestras metas estén alineadas con los últimos avances de la ciencia climática, en línea con los objetivos del Acuerdo de París. Esto supone que, al cumplir con nuestras metas cuyo horizonte temporal se ha fijado en 2030, colaboramos en limitar el calentamiento global por debajo de 2°C respecto a los niveles preindustriales.

Objetivo 2030: reducir un 42 % las emisiones de alcance 1 y 2 y disminuir un 25 % las de alcance 3.

Nuestro compromiso es reducir las emisiones de GEI en los alcances 1 y 2 un 42 % y un 25 % en el alcance 3 para 2030, tomando como referencia las emisiones de 2021, establecido como año base. Cumpliendo con ambos objetivos de reducción, el Grupo DB Cargo Iberia alcanzará una reducción global del 32,14 % de las emisiones de GEI.

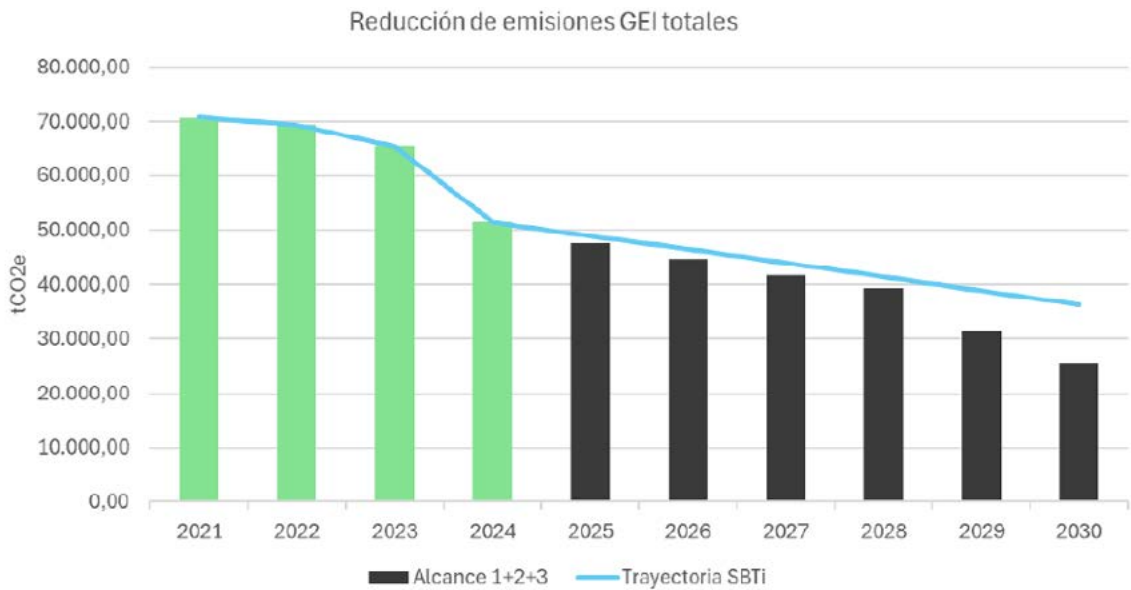


Nuestro plan de acción ha recogido las siguientes medidas, definidas por alcances:

Objetivos de reducción (tnco ₂ eq)	2030
ALCANCE 1 + 2 - Transición de la flota a modelos más eficientes y sostenibles: - Sustitución turismos de diésel y gasolina a híbridos. - Renovación de los camiones propios de diésel por modelos más eficientes. - Sustitución locomotoras diésel a eléctricas. - Transición a maquinaria más eficiente: - Sustitución carretillas GLP a eléctricas. - Sustitución carretillas diésel a eléctricas. - Sustitución de quemadores de cabinas de pintura de gasóleo C por gas natural y karchers de gasóleo B por eléctricas. - Compra de electricidad 100 % renovable.	- 42 %
ALCANCE 3 - Reducción de emisiones vinculadas al well-to-tank, transporte y distribución de la energía asociadas a medidas marcadas para los alcances 1 y 2. - Subcontratación de proveedores de transporte nacional con trenes 100 % eléctricos. - Renovación de la flota de camiones subcontratadas.	- 25 %

Los datos de emisiones que se incluyen en el presente informe corresponden al ejercicio 2024, al tratarse del último año para el que se dispone de cálculos realizados con Factores de Emisión actualizado. Debido a ello, la información reportada es siempre del año anterior. En consonancia, los datos presentados son los correspondientes a la última verificación de Huella de Carbono por un tercero efectuada en julio de 2025.

Con ello, en 2024 se ha conseguido cumplir con los objetivos de reducción definidos en la trayectoria marcada por SBTi, por lo que se puede afirmar que la dinámica en cuanto a reducción de emisiones es positiva en línea con la proyección a 2030, tal y como se puede observar en el gráfico siguiente:



Realizamos un seguimiento continuo de nuestro desempeño ambiental mediante el cálculo anual de nuestra huella de carbono. De hecho, desde principios del año 2026 ya se está trabajando en la recopilación de datos para, una vez se actualicen los Factores de Emisión, calcular nuestras emisiones de 2025. Este proceso nos permite medir el impacto de las acciones implementadas y ajustar nuestras estrategias de reducción de emisiones, en línea con nuestro plan de descarbonización. El propósito principal es identificar oportunidades de mejora y establecer medidas de reducción efectivas, centradas en los puntos críticos previamente detectados, asegurando así una gestión más responsable y sostenible.

El inventario de emisiones se elabora siguiendo el GHG Protocol (Protocolo de Gases de Efecto Invernadero), el estándar corporativo internacional más reconocido para contabilizar y reportar emisiones de GEI. Este proceso ha sido auditado a su vez por Bureau Veritas, garantizando la precisión del cálculo. Además, ha sido avalado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, obteniendo a principios del año 2026 el sello de registro de huella de carbono de 2024, renovado anualmente.

3.2.2. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

La medición anual de nuestra Huella de Carbono nos permite identificar los principales focos emisores y ajustar nuestras medidas de sostenibilidad, impulsando la mejora continua de nuestro desempeño ambiental. A continuación, se muestran los resultados correspondientes a los tres últimos ejercicios.

Alcance	2022	2023	2024
Alcance 1* (Emisiones directas)	22.755	18.486	15.567,72
Alcance 2* (Emisiones indirectas)	30	24	0
Alcance 3** (Otros)	40.797	38.198	41.806

*Los datos aportados para Alcance 1 y 2 coincide con el alcance de la presente memoria de sostenibilidad

**El dato aportado para Alcance 3 incluye el correspondiente al Alcance 1 y 2, y también los centros de Francia y Portugal.

Se identifican como principales focos emisores que representan la mayor contribución a las emisiones totales de la Huella: por un lado, el combustible utilizado por los vehículos de empresa y, por otro, el consumo de gasóleo B asociado a nuestras locomotoras; tal y como se identificaron en años anteriores.

Actualmente, continuamos evaluando y justando las diversas alternativas para minimizar estos impactos en el nuevo alcance de DB Cargo Iberia y avanzar en el establecimiento y cumplimiento de acciones hacia la descarbonización en línea con la proyección de SBTi para 2030.

3.2.3. Eficiencia energética

El compromiso de DB Cargo Iberia con la eficiencia energética se refleja, entre otros, en la implantación y certificación del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética basado en la Norma UNE-EN ISO 50001 de gestión de la energía. Este sistema permite gestionar de manera adecuada los aspectos energéticos asociados a nuestras operaciones, incluyendo los servicios de transporte ferroviario de mercancías y la gestión de la oficina central.

Nuestra prioridad estratégica es reducir el consumo energético y optimizar su eficiencia, alineándonos con los objetivos del Pacto Verde Europeo para 2050, que buscan la neutralidad climática y una industria más limpia. La transición energética es un pilar fundamental para alcanzar nuestras metas de descarbonización, dado que el transporte es uno de los principales emisores de gases de efecto invernadero. En DB Cargo Iberia, trabajamos en la mejora continua de la eficiencia energética, desde el consumo eléctrico en nuestras instalaciones y la tracción ferroviaria eléctrica, hasta la optimización del uso de combustible en nuestra flota de vehículos y locomotoras diésel.

[Consulta los datos de consumo energético en Anexos.](#)

Instalaciones y maquinaria

Desde DB Cargo Iberia mantenemos un enfoque proactivo para mejorar la eficiencia energética en nuestras instalaciones, actuando sobre el consumo eléctrico y de combustible en aquellos centros bajo nuestro control.

En 2025 hemos seguido trabajando en la reducción del consumo eléctrico de los almacenes de Almussafes (HF21 y HF23) y la oficina central ubicada en Calle Proción 7, mediante medidas tomadas para un mayor control, análisis de datos y concienciación en el apagado de equipos.

En dicho año, el 100 % de la energía utilizada en las instalaciones reportadas ha provenido de fuentes renovables con Certificado de garantía de origen.

Durante el 2025, hemos trabajado en la nueva sede central, que destaca por ser un espacio más eficiente respecto a la oficina anterior, desde el punto de vista energético, debido a su menor superficie y consumo.

Desde un punto de vista global, el consumo total de las instalaciones, relativizado por superficie, se ha reducido un 17,68 % con respecto a 2024, lo que influye en la comparativa con 2025.

En relación con el consumo energético de la maquinaria, hemos conseguido reducir en un 6,23 % el consumo de GLP en Almussafes. Esta reducción se debe al uso de nuevas carretillas eléctricas como la recién incorporada en el almacén de alimentación de Almussafes, que se suma a las ya existentes. Este tipo de maquinaria, al funcionar exclusivamente con energía eléctrica almacenada en baterías, elimina por completo las emisiones de gases contaminantes y partículas generadas por los motores de combustión interna.

Por su lado, el consumo de combustible de maquinaria en valor absoluto también se ha visto reducido en un 35,96 % y la causa se encuentra directamente en una reducción de la actividad, principalmente, por el cierre de las instalaciones de Ford Valencia, en las que prestábamos servicio hasta mediados de 2024.

Vehículos de empresa

Trabajamos activamente para optimizar la gestión y reducir el impacto ambiental de nuestra flota de vehículos de empresa. Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en el control y seguimiento de los consumos, así como en la implementación de criterios de adquisición enfocados en la eficiencia energética y las necesidades de nuestra plantilla. La transición hacia vehículos más sostenibles es una prioridad, y es por esto por lo que mantenemos la flota híbrida con respecto al año anterior.

Nuestra flota de vehículos incluye modelos diésel, gasolina e híbridos (HEV, PHEV y MHEV). En 2025 contamos con un total de 9 HEV, 5 PHEV y 1 MHEV. A lo largo del año se han renovado vehículos manteniendo esta apuesta por motores más eficientes y nuestro compromiso con la disminución del consumo de combustible.

Consumo Vehículos 2025vs2024

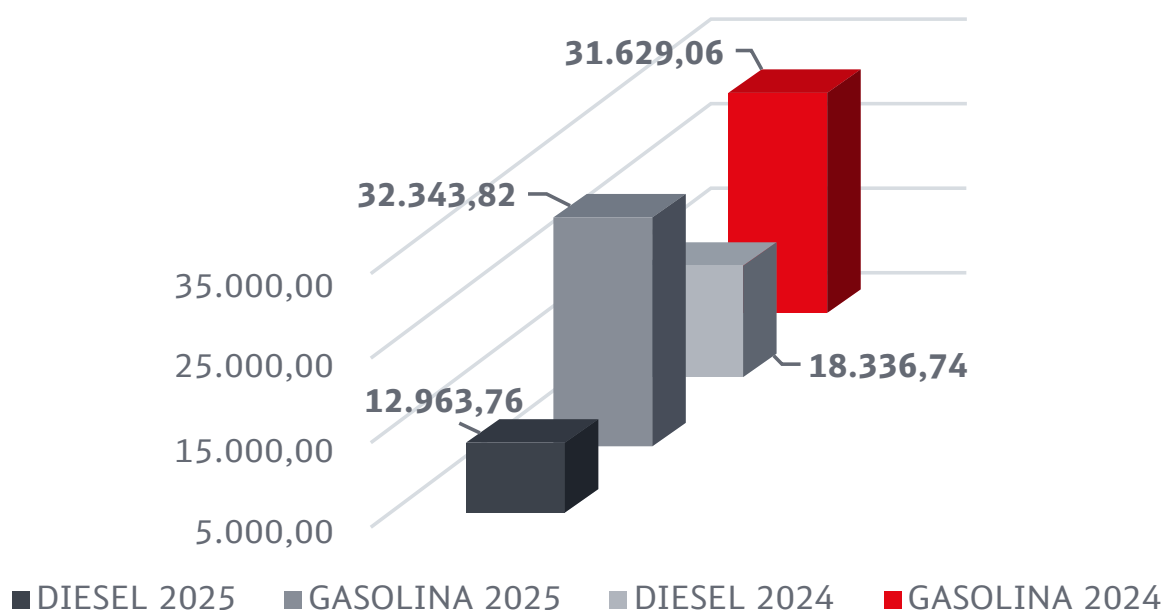


Gráfico 1. Comparativa consumo vehículos

Tracción ferroviaria

En DB Cargo Iberia, reconocemos el papel esencial del transporte ferroviario en la transición hacia un modelo energético más sostenible, alineado con los objetivos climáticos de España recogidos en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030. Este plan establece el objetivo de que el sector transporte en España debe reducir sus emisiones en 27 MtCO₂-eq para 2030, destacando al ferrocarril como un actor clave para alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.

En este contexto, trabajamos para ser parte de la solución a través de una gestión cada vez más eficiente de la energía y la transición hacia modelos de tracción eléctricos impulsados por energía renovable.

El análisis del consumo energético de nuestra tracción ferroviaria se realiza considerando variables clave como el tipo de energía consumida (combustible o electricidad), la distancia recorrida y la carga transportada. A partir de estos datos, establecemos valores de referencia y objetivos energéticos que nos permiten monitorizar y mejorar nuestro desempeño. Mensualmente, analizamos las desviaciones respecto a los valores esperados, considerando factores como el tipo de tráfico o cliente predominante, la conducción y la orografía, que tienen un impacto significativo en el consumo.

Durante 2025, el transporte de mercancías de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) se ha

realizado mediante tracción diésel y eléctrica, con un total de 8 locomotoras diésel y 5 eléctricas en operación.

Cabe destacar que, dos de las locomotoras eléctricas incorporadas en noviembre de 2024, de ancho ibérico, sustituyeron a dos locomotoras diésel a inicios de 2025, marcando un hito significativo en nuestra estrategia de descarbonización. Estas locomotoras eléctricas operan exclusivamente con energía de origen renovable en todo su trayecto por España, eliminando completamente la huella de carbono asociada a estos transportes anteriores. Como dato global, se ha identificado una disminución del consumo de combustible diésel de locomotoras porque se han trasladado los tráficos y la carga más pesada a la tracción eléctrica. [Se pueden consultar los datos en las tablas del Anexo.](#)

En cuanto al origen de las fuentes de energía, el 100 % del consumo eléctrico para la tracción ferroviaria en España proviene de fuentes renovables, lo que ha permitido recorrer un total de 326.412 km en estas condiciones durante 2025. Por otro lado, el consumo energético asociado a las locomotoras diésel sigue representando un desafío que hemos abordado mediante la optimización del rendimiento.

Sistema de Gestión de Energía

En DB Cargo Iberia, contamos con un Sistema de Gestión Energética certificado bajo la Norma UNE EN ISO

50001, que incluye la oficina central y la tracción ferroviaria diésel y eléctrica. Este sistema nos permite optimizar el uso de recursos, mejorar nuestro desempeño energético y reducir nuestro impacto ambiental de forma significativa. En el sector ferroviario, donde el consumo energético es elevado debido al transporte de cargas pesadas y a las operaciones logísticas asociadas, esta herramienta se convierte en un pilar clave para garantizar una gestión eficiente y responsable de la energía.

El Sistema de Gestión Energética no solo nos permite cumplir con las normativas legales aplicables, como el Real Decreto 56/2016 que transpone la Directiva 2012/27/UE y establece la obligatoriedad de realizar auditorías energéticas, y que tiene como finalidad impulsar acciones para el ahorro de la energía primaria consumida, sino también establecer un marco para planificar, medir y gestionar nuestro consumo de manera integral. Esto nos ayuda a reducir costes operativos, disminuir emisiones de gases de efecto invernadero y optimizar el mantenimiento de equipos esenciales para nuestras operaciones.

La implementación de este sistema nos posiciona como un actor clave en la descarbonización del sector transpor-

El Sistema de Gestión Energética nos permite establecer un marco para planificar, medir y gestionar nuestro consumo de manera integral.

te, contribuyendo a los objetivos climáticos de España y la Unión Europea. Mediante una gestión eficiente de la energía, no solo reducimos nuestra huella de carbono, sino que también fortalecemos nuestra resiliencia operativa, garantizando un futuro más sostenible para nuestras operaciones y el sector ferroviario en su conjunto.

La integración del Sistema de gestión de eficiencia energética según UNE EN ISO 50001 en las operaciones de DB Cargo Iberia se lleva a cabo mediante:



Planificación estratégica y definición de objetivos

Analizamos detalladamente nuestro consumo energético en áreas clave: tracción diésel y eléctrica, y oficina central. Este análisis considera variables como el consumo total por tipo de fuente, la carga transportada, la distancia recorrida y la superficie de nuestras instalaciones. Con base en estos datos, establecemos objetivos concretos de desempeño energético que guían nuestras estrategias hacia una mayor eficiencia.



Capacitación y concienciación del personal

El éxito de nuestro sistema de gestión energética depende en cierta medida del compromiso y la formación de nuestro equipo. A través de nuestra Escuela Ferroviaria, formamos a los maquinistas para optimizar la conducción de locomotoras según trayectos y equipos específicos. Además, el personal de mantenimiento, planificación y otras áreas involucradas en la gestión energética recibe formación para maximizar la eficiencia en el uso de recursos.



Control y mejora continua

La empresa recopila y controla los datos de consumo energético, con el fin de identificar áreas de mejora. En la oficina central, se trabajan en un inventario desglosado de usos y consumo. En tracción ferroviaria, se cuenta con una planificación de tráfico directamente relacionada con el mantenimiento preventivo obligatorio, que asegura el control del correcto funcionamiento de las locomotoras, gestionado desde el departamento de Tracción Ferroviaria.

El seguimiento del Sistema de Gestión Energética es un proceso continuo, clave para garantizar su eficacia y el cumplimiento de la Norma UNE EN ISO 50001. Desde 2017, contamos con la certificación otorgada por Bureau Veritas, y cada año se realizan auditorías internas y externas para evaluar el desempeño energético y asegurar que nuestras operaciones se mantienen alineadas con los objetivos establecidos.

Las auditorías anuales son esenciales para mantener la certificación y mejorar continuamente nuestro sistema. Bureau Veritas, como entidad certificadora acreditada, lleva a cabo estas auditorías de acuerdo con los criterios establecidos por ENAC. Este proceso verifica no solo la implementación correcta del sistema, sino también su capacidad para adaptarse a los desafíos operativos y tecnológicos.

Durante el proceso de auditoría seguimos todas las etapas pautadas. Se organiza con antelación, definiendo el alcance y las áreas clave a revisar. Incluye una exhaustiva revisión documental de la política energética, los objetivos y los indicadores de desempeño energético, así como entrevistas al personal de diferentes áreas para evaluar su conocimiento e implicación. Además, se verifican los registros de consumo energético y el correcto funcionamiento de los equipos de monitoreo. En la auditoría externa de 2025, no se identificaron no conformidades, y todas las observadas en años anteriores fueron solucionadas satisfactoriamente. Finalmente, se redacta un informe que resume la evaluación, y al cumplir todos los requisitos, renovamos nuestra certificación según UNE EN ISO 50001.



3.3. Contaminación

Logros 2025

- Puesta en marcha y análisis de datos **tras la incorporación de las dos nuevas locomotoras eléctricas a finales de 2024**, continuando con la supervisión del desempeño y con la formación a maquinistas para su correcto uso.
- **Incorporación de nueva carretilla eléctrica en el almacén de alimentación de Almussafes**, en abril de 2025, evitando nuevas emisiones de gases contaminantes y partículas asociadas a motores de combustión interna.

Retos 2026

- Ante los cambios organizativos, y el paso de tracción propia a subcontratada, será clave el **control y seguimiento a proveedores** para asegurar que cumplen con nuestros compromisos medioambientales.

3.3.1. Enfoque estratégico

La descarbonización del sector transporte pasa por el ferrocarril ya que, como recoge el Libro Blanco de la Rail Freight Forward, el tren emite 9 veces menos CO2 y 8 veces menos contaminantes atmosféricos (incluyendo partículas en suspensión), que el camión, generando 3 veces menos ruido y ofreciendo además una mejora en la calidad del aire, alineado todo ello con los ODS 3 Salud y Bienestar, 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles y ODS 13 Acción por el Clima.

En DB Cargo Iberia gestionamos de manera integral los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones, con el firme compromiso de reducir nuestra huella en el entorno. Hemos definido la mitigación de la contaminación como uno de los puntos

clave de nuestra estrategia, desarrollando acciones específicas para identificar y reducir los impactos de todas nuestras actividades desde cinco ejes principales: **contaminación atmosférica, de aguas, de suelos, acústica, y lumínica.**

Nuestra Política de Sistema de Gestión Integrado (incluir vínculo) refuerza este compromiso, incluyendo medidas para la protección del medioambiente y la prevención de la contaminación en todas sus formas. Además, el Compromiso Ambiental del Grupo DB Cargo Iberia (Transfesa Logistics anteriormente) refleja nuestro objetivo de ser la compañía logística y transporte de mercancías líder en sostenibilidad.

Emisiones de contaminantes atmosféricos

Contaminante	Kg / año* 2023	Kg / año* 2024
Dióxido de carbono (CO ₂)	18.945.470	22.915.470
Metano (CH ₄)	4.700	29.980
Óxido nitroso (N ₂ O)	221.620	285.920

*Estas emisiones se corresponden con el Alcance 1 del cálculo de Huella de Carbono, verificada por entidad externa para los ejercicios 2023 y 2024, habiéndose realizada la última verificación en julio de 2025 con respecto a los datos de 2024.

3.3.2. Gestión de incidencias vinculadas a la contaminación

Durante 2025 hemos consolidado nuestro enfoque preventivo en la gestión de emergencias ambientales, avanzando en la identificación de riesgos y en la preparación de nuestros equipos para garantizar una respuesta eficaz ante cualquier incidente. En el marco de la Evaluación de Aspectos Ambientales, se han revisado los escenarios potenciales de emergencia y las medidas necesarias para reducir impactos sobre el entorno y proteger la seguridad

de las personas trabajadoras. A destacar el desarrollo de las siguientes herramientas:

Fichas de Emergencias Ambientales: a disposición de todos los trabajadores, estas fichas incluyen instrucciones claras para actuar ante diferentes escenarios de emergencia ambiental, permitiendo una respuesta eficaz y minimizando impactos adversos.

Capacitación y formación continua: a lo largo del año, se han impartido acciones formativas orientadas a reforzar el conocimiento sobre los procedimientos establecidos y mejorar la capacidad de respuesta del equipo. Estas sesiones contribuyen al desarrollo de una cultura preventiva y de mejora continua en materia de seguridad y desempeño ambiental.

Simulacros teóricos y prácticos: en el marco de un plan trienal, nuestra plantilla ha participado en ejercicios teóricos y prácticos para abordar todas las situaciones identificadas. Estas actividades permiten evaluar la efectividad de los protocolos, verificar el grado de preparación del personal y detectar oportunidades de mejora para fortalecer la resiliencia operativa.

3.3.3. Contaminación del aire, el agua y el suelo

Contaminación atmosférica

Durante 2025 hemos continuado avanzando en la reducción de los impactos atmosféricos derivados de nuestras operaciones ferroviarias y logísticas. Nuestras actividades generan emisiones asociadas principalmente al uso de combustibles fósiles en maquinaria, vehículos corporativos y locomotoras diésel. Contamos con datos consolidados de consumo energético por tipo de tracción, y el cálculo detallado de las emisiones asociadas a estos consumos sigue el mismo calendario que el de la huella de carbono, sincronizado con la publicación de los factores de emisión y según GHG Protocol.

A finales de 2024 incorporamos dos locomotoras eléctricas Euro 6000 de ancho ibérico, que sustituyeron a principios de 2025 a dos unidades diésel. Estas locomotoras han consumido electricidad de origen 100 % renovable, lo que supone un avance significativo en la reducción de emisiones de partículas, óxidos de nitrógeno y otros contaminantes atmosféricos propios de la tracción diésel. Este cambio contribuye tanto a mejorar la calidad del aire en las áreas operativas como a disminuir la exposición de las personas trabajadoras a contaminantes.

Anualmente, calculamos las emisiones de CO₂ generadas en el desarrollo de nuestra actividad siguiendo las directrices del GHG Protocol. Además, ponemos a disposición de nuestros clientes, bajo solicitud, la medición de la huella de carbono de sus trayectos ferroviarios y su comparación con alternativas de transporte por carretera. Esta información permite fomentar decisiones logísticas más sostenibles y visibilizar las ventajas ambientales del transporte ferroviario de mercancías.

Durante 2025 se ha mantenido el uso de AdBlue en los vehículos corporativos que requieren este aditivo. Su

empleo supone una mejora ambiental significativa, ya que permite disminuir de forma eficaz las emisiones de óxidos de nitrógeno (NO_x) mediante su transformación en vapor de agua y nitrógeno, contribuyendo así a una reducción real del impacto atmosférico y a la mejora de la calidad del aire.

En términos de consumo, el uso total de AdBlue se ha reducido un **39,06 % en valor absoluto respecto a 2024**. Este descenso está directamente condicionado por la disminución de la flota diésel, con tres vehículos operativos menos durante 2025. No obstante, incluso considerando este ajuste, el **dato relativo** por vehículo muestra una mejora del **28,31 %**, lo que indica un uso más eficiente y un desempeño ambiental mejorado en la operación de los vehículos que permanecen en servicio.

En nuestros centros logísticos, también priorizamos tecnologías más limpias. En el almacén de automoción de Almussafes, las carretillas funcionan con **Gas Licuado de Petróleo (GLP)**, lo que reduce hasta un 99 % las emisiones de partículas y un 96 % las de NO_x, además de disminuir las emisiones de CO₂ en un 10 %. Mientras tanto, en el almacén de alimentación del mismo centro, todas las carretillas son eléctricas, eliminando cualquier tipo de emisión contaminante. En 2025 se ha reducido un 6,23 % su consumo relativizado por carretilla debido a una menor actividad en el almacén H21.

Contaminación de aguas y suelos

Contamos con protocolos definidos para actuar ante situaciones de emergencia que puedan originar vertidos o contaminación de aguas y suelos. Este enfoque preventivo nos permite proteger tanto los ecosistemas cercanos

como las comunidades donde operamos. Debido a la naturaleza de nuestras actividades, el riesgo de contaminación de aguas y suelos es reducido, si bien mantenemos los controles necesarios para garantizar un desempeño ambiental adecuado.

BAJO NIVEL DE IMPACTO ASOCIADO A NUESTRAS OPERACIONES

La mayor parte de nuestras actividades no implica procesos con un consumo significativo de agua ni el uso de sustancias peligrosas susceptibles de contaminar el suelo. En nuestras instalaciones logísticas utilizamos carretillas eléctricas y/o de GLP, lo que limita la presencia de combustibles líquidos y reduce considerablemente el riesgo de fugas o derrames accidentales.

El mantenimiento de las locomotoras está externalizado, por lo que no generamos residuos ni efluentes propios de este tipo de operaciones. Este modelo operativo disminuye nuestro potencial de impacto directo sobre el suelo y el agua, manteniéndolo en niveles muy bajos.

A pesar del limitado impacto potencial, continuamos con las medidas de protección en nuestros centros ope-

rativos, como zonas señalizadas para el almacenamiento de productos y/o residuos susceptibles de generar contaminación, bandejas de retención cuando es necesario y procedimientos específicos para manipulación segura de sustancias y/o residuos.

El personal operativo recibe formación sobre cómo actuar en caso de detección de un vertido, garantizando una respuesta rápida y coordinada. Estas actuaciones se integran en nuestro sistema de gestión ambiental y están orientadas a mantener la prevención como eje fundamental, incluso en escenarios con baja probabilidad de impacto.

Los ensayos o simulacros y su análisis, así como la revisión de nuestros protocolos permiten identificar oportunidades de mejora y adaptar los procedimientos a los requisitos normativos y a las mejores prácticas del sector. Nuestro objetivo es asegurar que, aun con un nivel de impacto reducido, mantenemos un control riguroso que garantice la protección del entorno natural.

3.3.4. Contaminación acústica y lumínica

Contaminación acústica

La contaminación acústica es un factor ambiental de creciente preocupación por sus efectos demostrados sobre el bienestar y la salud de la población. La exposición continuada a niveles elevados de ruido, incluidos los asociados a las actividades de transporte, puede provocar alteraciones del sueño, estrés, dificultades de concentración y un mayor riesgo de desarrollar problemas cardiovasculares. Estos impactos afectan tanto a las personas trabajadoras como a las comunidades ubicadas en el entorno de las infraestructuras y operaciones.

En base en esta realidad, en DB Cargo Iberia asumimos la responsabilidad de gestionar adecuadamente este impacto y trabajamos para minimizar el ruido generado por nuestra actividad. En concreto, en los últimos años, se han centrado los esfuerzos en **reducir el ruido provocado por los frenos de los vagones**, uno de los principales emisores sonoros.

En 2024 se completó el proyecto de Instalación de sistemas de reducción de ruido en vagones por el que toda la flota cuenta con este tipo de zapatas. Y en 2025 se ha **asegurado que este porcentaje de 100 % se mantiene** a partir del cumplimiento riguroso de los planes de mantenimiento de activos.

En cuanto a nuestras instalaciones, solo en los almacenes de Almussafes en Valencia se realiza una actividad con posible impacto acústico regulada por la Ley 7/2002, del 3 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Protección contra la Contaminación Acústica. De esta normativa se desprende la necesidad de realizar una auditoría acústica cada cinco años por parte de una entidad colaboradora de la administración.

El centro de Almussafes cuenta con dos almacenes, H21 y H23. El 21 de abril de 2021 se realizó la inspección acústica del almacén H23 y, posteriormente, el 15 de febrero de 2022 tuvo lugar la correspondiente al almacén H21, concluyendo ambas con un nivel de ruido y vibraciones adecuados dentro de los límites legales

establecidos. Por tanto, y según la normativa vigente, en H23 la próxima inspección será en 2026, mientras que en H21 será en 2027; siempre que no haya cambios significativos en las instalaciones y/o la actividad que puedan alterar los umbrales de ruido. No se ha producido ningún cambio en 2025.

Por su lado, desde el área de operaciones y mantenimiento se lleva a cabo un exhaustivo control del cumplimiento de todos los mantenimientos de los activos, locomotoras y vagones, asegurando el cumplimiento de los límites de las emisiones sonoras generadas en el transporte de mercancías por ferrocarril.

Con respecto a las locomotoras, se ha cumplido estrictamente con su mantenimiento periódico, lo que ha evitado ruidos relacionados con mal funcionamiento. Además, estas locomotoras circulan por corredores propiedad del gestor de infraestructuras como responsable del cumplimiento de la normativa y requisitos de su evaluación de impacto Ambiental. A ello se suma que el ruido ferroviario presenta un impacto significativamente menor que el generado por otros modos de transporte, como la carretera o el aéreo. En el caso del transporte por carretera, la exposición es continua y cercana a zonas residenciales, mientras que el ruido aéreo se caracteriza por picos de elevada intensidad asociados a despegues y aterrizajes. Frente a ello, el ferrocarril concentra sus emisiones acústicas en trazados fijos, alejados de áreas sensibles, y con un patrón de paso puntual y predecible, lo que reduce de forma notable la exposición global al ruido.

Otras fuentes susceptibles de generación de ruido en DB Cargo Iberia son los vehículos de empresa y las carretillas. Los primeros, que componen la flota de empresa, se encuentran en régimen de alquiler y son renovados periódicamente, lo cual garantiza unos niveles sonoros de emisiones contaminantes aceptables y de mayor calidad que otros vehículos más antiguos.

En cuanto a las carretillas, se dispone de un tríptico informativo sobre Conducción Eficiente que se mantiene actualizado y que está a disposición de todos los trabajadores de los centros en los que se utilizan. Además, se imparte formación continua y periódica al personal operario mediante charlas de sensibilización. El fin que persigue es optimizar el consumo de su energía motriz, disminuyendo la posible huella de carbono asociada y los costes económicos. Enfocado en la contaminación acústica, pretende también reducir la generación de ruido y vibraciones con un estilo de conducción dinámico y eficiente que implique adaptarse a las mejoras tecnológicas para su mayor aprovechamiento, siempre dentro de la seguridad de la conducción.

Contaminación lumínica

Nuestra actividad genera un consumo limitado de alumbrado exterior, pero aun así, en nuestro compromiso con la mejora continua y la protección del medio ambiente y procurando reducir al mínimo los posibles efectos del alumbrado sobre la fauna nocturna y los ecosistemas próximos, mantenemos un enfoque preventivo que diferencia entre las medidas aplicadas en nuestras instalaciones y aquellas vinculadas a la operación ferroviaria. Si bien, cabe destacar que ninguno de nuestros centros se encuentra situado en zonas con biodiversidad vulnerable.

En la delegación de Almussafes, donde contamos con capacidad de actuación directa sobre el sistema de iluminación, mantenemos las medidas ya implantadas para minimizar la dispersión lumínica. Entre ellas se incluyen la orientación precisa de los focos hacia las áreas de carga y descarga para evitar emisiones hacia el cielo, así como el uso de sensores crepusculares y temporizadores que limitan el funcionamiento del alumbrado estrictamente a las horas necesarias. Durante 2025 no se han producido cambios respecto a estas actuaciones, que continúan siendo efectivas para reducir el impacto lumínico y mejorar la eficiencia energética.

La contaminación lumínica relacionada con la operativa ferroviaria se concentra principalmente en puntos de carga y descarga gestionados por clientes, donde no disponemos de capacidad de intervención directa. En cuanto a la iluminación en ruta durante operaciones nocturnas, seguimos avanzando en la reducción del impacto mediante la modernización previa del sistema lumínico de nuestras locomotoras, sustituyendo los equipos convencionales por tecnología LED. Esta actualización disminuye de manera significativa la emisión de luz azul, la más perjudicial para la fauna nocturna, y contribuye a un alumbrado más eficiente y respetuoso con el entorno durante los trayectos operados en horario nocturno.

Nuestro objetivo es mantener un impacto lumínico reducido, reforzando la prevención y adoptando soluciones tecnológicamente eficientes cuando están bajo nuestro control operativo. En paralelo, continuamos promoviendo buenas prácticas entre los diferentes agentes con los que interactuamos, fomentando que los criterios de iluminación responsable se integren progresivamente en toda la cadena de valor.



3.4. Consumo de agua

Logros 2025

- **Mantenimiento de la tendencia descendente en el consumo de agua** de los centros.
- **Digitalización de los datos de consumo de agua** de todos los centros lo que ha permitido un seguimiento y control más exhaustivo y continuo.

Retos 2026

- **Optimización del uso del agua en los centros**, buscando una mayor eficiencia siempre que sea posible.
- **Continuidad de las iniciativas de sensibilización y concienciación** del personal sobre el consumo responsable de agua, especialmente en lo relacionado con la higiene personal en los centros.
- **Reportes periódicos a los centros con la evolución en el consumo de agua.**

3.4.1. Enfoque estratégico

El agua es un recurso esencial cuya gestión responsable constituye un pilar central de nuestra estrategia de sostenibilidad. Aunque para nuestra actividad principal, transporte de mercancías por ferrocarril, no se requiere el consumo de agua, sí hacemos uso de este recurso para **consumo humano, limpieza de instalaciones y otros servicios auxiliares**. Aun tratándose de consumos menores, asumimos la responsabilidad de garantizar que cada litro utilizado se gestione con criterios de eficiencia, seguridad y mínima huella ambiental.

En coherencia con el **ODS 6 Agua Limpia y Saneamiento**, trabajamos para asegurar que el agua disponible en nuestras instalaciones sea de **calidad adecuada, segura para la salud, accesible**, y suficiente para el desarrollo de nuestras actividades. Del mismo modo, promovemos un uso responsable entre las personas trabajadoras y aplicamos medidas para evitar consumos innecesarios o fugas.

Los vertidos gestionados conforme a normativa originados por nuestras actividades corresponden a aguas residuales sanitarias procedentes de los aseos de los centros de trabajo, cuyo destino es la red de sistema integral de saneamiento. Para garantizar un control adecuado, desde el área de sostenibilidad se realiza un seguimiento riguroso del suministro de agua en centros clave como Proción y Almussafes, aplicando medidas correctivas cuando es necesario.

En 2025 se ha trabajado por digitalizar toda la información recopilada y gestionada en el área de sostenibilidad y por facilitar el acceso al dato a todas las áreas

y líneas de negocio. Este avance se ha materializado con la creación de un cuadro de mando, una herramienta que centraliza, analiza y visualiza los datos de consumo de agua para facilitar, en caso necesario, la toma de decisiones estratégicas.

Nuestro **Compromiso Ambiental** recoge directrices específicas en materia de consumo y calidad del agua. Este compromiso garantiza:

- El suministro de **agua potable segura**, accesible y en cantidades adecuadas sin comprometer la capacidad de los suministros locales.
- Un **uso eficiente del recurso**, evitando el despilfarro y fomentando prácticas responsables entre el personal y colaboradores.
- Que todos los **vertidos asociados al consumo** sean controlados y cumplan rigurosamente con los parámetros establecidos por la normativa vigente.

De esta manera, reforzamos nuestra determinación de gestionar el agua como un recurso valioso y limitado, integrando criterios de sostenibilidad en las decisiones operativas y estratégicas.

No realizamos captaciones directas de agua y ninguna de nuestras instalaciones se ubica en zonas oficialmente catalogadas como de **estrés hídrico** o sujetas a **restricciones por sequías estivales**. Esta circunstancia, sin embargo, no reduce nuestro nivel de vigilancia: mantenemos un enfoque preventivo que evalúa periódicamente los posibles riesgos derivados de la variabilidad climática y de la presión sobre recursos locales.

3.4.2. Consumo responsable del agua

En DB Cargo Iberia trabajamos por el consumo responsable del agua y la concienciación de nuestro personal, si bien el uso de este recurso no es material para nuestra actividad, dado que no se emplea en procesos propios ni se genera impactos significativos, actuando en aquellos ámbitos donde sí tenemos capacidad de control.

En años anteriores, se han ido realizando inversiones para mejorar la eficiencia del consumo de agua, como la instalación de sistemas de aireación en los grifos de las oficinas centrales anteriores, así como grifos temporizados en este último centro, permitiendo un control más preciso del tiempo de salida del agua.

Durante 2025, hemos centrado nuestros esfuerzos en mantener en óptimo estado estos sistemas de ahorro, asegurando su correcto funcionamiento a través de tareas regulares de mantenimiento, sin necesidad de realizar nuevas inversiones.

Como dato a destacar, el consumo de agua en DB Cargo Iberia ha mostrado una tendencia descendente sostenida en los últimos años. Por este motivo, en 2025 no se establecieron objetivos de reducción con metas concretas, sino que nos enfocamos en mantener esta

dinámica positiva mediante la concienciación continua. De cara a 2026, seguiremos reforzando estas iniciativas para garantizar un uso eficiente y sostenible del agua en nuestras instalaciones.

Consumo de agua

La evolución en el consumo de agua en los centros de Oficinas Centrales y Almussafes ha sido el siguiente:

Consumo			Fuente de extracción	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción	Análisis
2023	2024	2025			
1.335,20	1.204,80	1.013	Suministro municipal (agua de red)	N/A	Se ha mantenido la tendencia en cuanto al consumo de agua, consiguiendo reducir con respecto a años anteriores. La disminución identificada está en la reducción en el número de trabajadores en las oficinas centrales que es donde se ha producido una caída más significativa.
0	0	910	Suministro municipal (BIEs)	N/A	Este consumo en 2025 se debe a una fuga ocurrida en el almacén de Almussafes en el mes de julio, detectándose inmediatamente y actuando en consecuencia para evitar un mayor gasto.

En los centros de clientes donde operamos, como VW Pamplona, Valencia Ford, Fasa Renault Valladolid, Opel Zaragoza y Barcelona Puerto, al encontrarse en régimen de alquiler, no disponemos de información detallada sobre los volúmenes de agua consumidos. En algunos casos, el pago del consumo se realiza mediante un importe fijo mensual, y en otros, está incluido dentro de otros conceptos de facturación.

A pesar de esta limitación en cuanto al control de consumos se han mantenido como años anteriores las visitas y controles operacionales a los centros, con el objetivo de fomentar el uso sostenible de los recursos y promover prácticas responsables en el consumo de agua.



3.5. Biodiversidad y ecosistemas

Logros 2025

- Definición de nueva **metodología de Evaluación de impactos y dependencias** de la Naturaleza basada en ENCORE con el uso de herramienta SIG para la obtención de métricas de impacto de la actividad.
- Informe resultado de **Evaluación de impactos y dependencias** para la actividad de transporte por ferrocarril de DB Cargo Iberia a nivel nacional.
- **Inscripción como TNFD Adopter**, como la primera empresa del sector transporte y logística en adquirir este compromiso y una de las siete empresas españolas que incluyó en el reporte publicado en 2025 respecto del 2024 sus primeras divulgaciones alineadas con la TNFD.

Retos 2026

- Actualización del Informe de **Evaluación de impactos y dependencias** adaptado a la nueva situación de DB Cargo Iberia, ampliando al transporte internacional.
- **Monitorización** de los datos y métricas definidas en la metodología de evaluación.

3.5.1. Enfoque estratégico

Nuestro modelo de negocio ferroviario presenta ventajas inherentes en términos de baja interferencia ecológica frente a otros modos de transporte, como la carretera. Aunque la infraestructura ferroviaria puede contribuir a la fragmentación del hábitat, medidas como la implementación de pasos de fauna y puentes ecológicos ayudan a mitigar estos efectos, si bien, DB Cargo Iberia no tiene competencia directa sobre las infraestructuras. Ninguna de nuestras instalaciones se encuentra ubicada en áreas protegidas o espacios naturales protegidos. Además, nuestra apuesta por tecnologías avanzadas, como vagones equipados con zapatas silenciosas, reduce significativamente el ruido y las vibraciones, disminuyendo la alteración de los entornos naturales.

También controlamos la contaminación lumínica en nuestras operaciones mediante sistemas de iluminación regulada en unidades de tracción y almacenes, preservando los ecosistemas cercanos y protegiendo las especies nocturnas.

La preservación de la biodiversidad y los ecosistemas no solo refuerza la sostenibilidad de nuestras operaciones, sino que también contribuye a la estabilidad de las comunidades y los recursos naturales con los que interactuamos. Este compromiso forma parte integral de nuestra estrategia, mostrando que un modelo de negocio resiliente es aquel que cuida del entorno que lo rodea y del cual depende.

En un contexto global de creciente pérdida de biodiversidad, DB Cargo Iberia dio un paso adelante ya en 2023 con la aprobación de una Hoja de Ruta de la Biodiversidad que incluía las pautas definidas por Forética para ser “Nature Positive” y que, a su vez, estaba alineada con el enfoque LEAP de TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures), fruto de nuestra adhesión a esta iniciativa. Con este enfoque integral nos comprometimos a identificar y gestionar de manera proactiva nuestra interacción con la naturaleza, garantizando la sostenibilidad de nuestras operaciones y alineándonos con las mejores prácticas internacionales.

El diseño de esta Hoja de Ruta se elaboró con el objetivo de integrar la conservación de la naturaleza en nuestra estrategia y modelo de negocio. Este docu-

Con este enfoque integral nos comprometemos a identificar y gestionar de manera proactiva nuestra interacción con la naturaleza.

mento establece las directrices para minimizar nuestro impacto ambiental y fomentar una gestión responsable de los ecosistemas.

En 2024 reforzamos aún más nuestro compromiso con la aprobación de la primera “Política de Protección de la Naturaleza y Biodiversidad” de DB Cargo Iberia firmada por nuestra CEO, Idoia Galindo, que recoge los siguientes compromisos:

1. **Evaluación y Mitigación de Impactos:** realizar evaluaciones periódicas de impacto ambiental en todas nuestras rutas y operaciones. Implementar medidas de mitigación para evitar o reducir al mínimo cualquier daño a los ecosistemas locales, asegurando la protección de hábitats clave y especies sensibles.
2. **Minimización de Emisiones y Residuos:** optimizar la eficiencia energética de las locomotoras y reducir las emisiones de gases contaminantes que puedan afectar a los ecosistemas cercanos. Reducir, reciclar y manejar correctamente los residuos generados en nuestras operaciones.
3. **Formación y Sensibilización:** capacitar a las personas trabajadoras y contratistas en buenas prácticas de protección de la biodiversidad. Fomentar la cultura de respeto y cuidado de los ecosistemas dentro de la organización.
4. **Protección de Especies Vulnerables:** cumplir con protocolos específicos de organismos oficiales para proteger especies en peligro de extinción o vulnerables a lo largo de nuestras rutas ferroviarias.
5. **Seguimiento y Mejora Continua:** establecer sistemas de seguimiento y control para evaluar el impac-

to de nuestras actividades sobre la biodiversidad y ajustar nuestras estrategias para maximizar la efectividad de las medidas implementadas

Y, atendiendo a este compromiso público, en 2025 se elaboró el primer Informe de Evaluación de Riesgos sobre la Biodiversidad y los Ecosistemas locales con el ob-

jetivo de disponer de información cuantitativa respecto de los impactos que la actividad ferroviaria de DB Cargo Iberia tiene en la Biodiversidad. En un primer paso, este estudio se centra únicamente en la Península Ibérica, planteándose ampliar el proyecto a internacional en siguientes ejercicios y/o revisiones.

3.5.2. Avances Hoja de Ruta, desarrollo metodológico y Evaluación de Riesgos sobre la Biodiversidad y los Ecosistemas locales

3.5.2.1. Avances en la Hoja de Ruta de la Biodiversidad

La Hoja de Ruta para la Protección de la Biodiversidad, aprobada en 2023, estructuró el proyecto en cinco fases estratégicas orientadas a identificar, evaluar y gestionar los impactos y dependencias de la compañía sobre los ecosistemas. Durante 2024 se completaron las dos primeras fases, que consistieron en:

- La recopilación sistemática de información ambiental relevante.
- La identificación preliminar de impactos y dependencias vinculadas a la actividad ferroviaria.

Además, se tuvieron en cuenta los marcos estratégicos vigentes como el **Marco Global de Biodiversidad de Kunming-Montreal (COP15)**, el **Plan Estatal del Patrimonio Natural y la Biodiversidad 2030** y las directrices más recientes derivadas de la **COP16 (2024)**.

Durante 2025 se han completado las fases restantes, centradas en:

- La definición de objetivos medibles
- La aplicación de medidas preventivas y correctoras
- La puesta en marcha de un sistema de seguimiento que permita evaluar la evolución de los impactos en el tiempo.

3.5.2.2. Evaluación de Riesgos sobre Biodiversidad según ENCORE

Para una primera aproximación en la identificación de las dependencias y los impactos sobre los servicios ecosistémicos, se utilizó la herramienta ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure). Este enfoque está alineado con las prácticas recomendadas internacionalmente para evaluar cómo las actividades económicas dependen de los servicios ambientales y cómo contribuyen a presiones sobre los ecosistemas.

ENCORE se basa en:

- Revisiones bibliográficas sistemáticas de literatura científica, informes sectoriales y documentos técnicos para evaluar dependencias entre 271 actividades económicas y 25 servicios ecosistémicos.
- La validación por expertos sectoriales para garantizar la robustez de la clasificación de materialidad (muy baja a muy alta).
- La vinculación de servicios ecosistémicos con componentes ecosistémicos diferenciados por tipos de ecosistemas, alineados con la tipología global GET 2.0 de la UICN.

Esta metodología nos ayudó a identificar a nivel sectorial del transporte ferroviario de mercancías, las siete dependencias principales de la compañía con respecto a la biodiversidad, lo que nos permitió tener una visión general del impacto en la naturaleza.

3.5.2.3. Metodología propia basada en SIG

Para evaluar el posible impacto concreto de nuestra compañía, más allá de la identificada para el sector, y dado que en el mercado no existe una herramienta de medición del impacto lineal, característico de nuestra actividad, desarrollamos una **metodología propia**. Se trata de un enfoque robusto y sistemático, diseñado para identificar de manera objetiva los tramos de la red ferroviaria que puedan presentar mayor sensibilidad ambiental.

La metodología integra diversas capas de información territorial y ambiental, así como criterios técnicos específicos. El proceso se ha basado en:

- **La delimitación de los trayectos reales operados**, integrando su cartografía en un entorno SIG.
 - **El análisis espacial en herramienta SIG**, que permite cruzar los trazados con áreas sensibles previamente identificadas.
 - **La clasificación del nivel de impacto potencial** de cada tramo mediante criterios de valoración internos.
- Este enfoque nos permite disponer de una visión precisa del alcance territorial de nuestra actividad y de los puntos que requieren mayor atención.

3.5.2.4. Resultados y conclusiones

El análisis de 2025 confirma que nuestra huella sobre el territorio es limitada. Nuestra ocupación del territorio se concentra en 4.365 km de vías, por las que se han realizado en el año 326.412 km con locomotora eléctrica y 676.309 km con locomotora diésel.

A partir de esta metodología se han identificado 15 tramos con algún nivel de sensibilidad ambiental. Su extensión combinada es muy reducida: apenas el 3,97 % de nuestras rutas y menos del 1 % del total de la red ferroviaria del país.

En conjunto, estos resultados confirman que **el impacto potencial de nuestra actividad sobre la biodiversidad es bajo**, correspondiendo a la categorización más baja del impacto sobre la naturaleza. Aun así, mantenemos un compromiso de mejora continua: realizaremos una revisión anual de todos los trayectos y ampliaremos progresivamente el análisis a los tráficos internacionales para disponer de una visión completa, apostando por una tracción cada vez más eléctrica y de menor impacto en el capital natural.



3.6. Economía circular

Logros 2025

- **Valorización de activos ferroviarios con el objetivo de prolongar la vida útil de los materiales y reducir la necesidad de nuevas adquisiciones.** En este periodo se han realizado 10 operaciones de achatarramiento, que han incluido locomotoras, cajas móviles y ejes, cuyo peso total de activos gestionados asciende a 3.265,481Tn, cifra que representa un incremento del 6,61 % respecto al año 2024.
- Unificación de la gestión de todos los residuos con un mismo gestor en Almussafes, mejorando el proceso y asegurando un mayor porcentaje de trazabilidad.
- Superación con éxito de la **auditoría externa** del sistema de Residuo Cero de recertificación por AENOR.

Retos 2026

- Reforzar el **seguimiento y análisis** de la actividad derivada del achatarramiento de los activos ferroviarios.
- Programar y realizar un mayor número de visitas a los centros, consolidando el Control Operacional y su seguimiento.
- **Actualizar las capacidades del personal en sostenibilidad** y mantener la cultura de responsabilidad ambiental.
- **Cumplir nuevas normativas y adaptarse a los cambios** derivados de las mismas en relación con la reducción de emisiones y la gestión de residuos. Esto puede requerir ajustes operativos y reportes adicionales que implican un esfuerzo administrativo y de cumplimiento significativo.

3.6.1. Enfoque estratégico

Como parte fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad, en DB Cargo Iberia avanzamos hacia un modelo de gestión de residuos y recursos basado en los principios de la economía circular. Este enfoque, sustentado en la prevención, la innovación y el control continuo, nos permite reducir los impactos derivados de nuestra actividad, optimizar nuestros procesos y reforzar nuestra posición como empresa referente en sostenibilidad.

Entre las buenas prácticas orientadas a un uso más eficiente de los recursos, destacan la reutilización de las sacas de azúcar como contenedores temporales de residuos y la adaptación de activos para prolongar su vida útil.

Este compromiso se articula a través de una estructura sólida de normas y herramientas internas que definen los estándares y procedimientos que guían nuestras actuaciones. El objetivo principal de estas políticas es integrar la sostenibilidad en el modelo de negocio, impulsando una transición hacia un uso más responsable de los recursos y favoreciendo prácticas sostenibles en toda la organización.

En este marco, sobresale el Compromiso Ambiental de DB Cargo Iberia, junto con las áreas estratégicas de actuación destinadas a mejorar nuestro desempeño ambiental.



Contribución a la agenda 2030

Nuestro enfoque de gestión hacia la circularidad contribuye de manera significativa al alineamiento de la empresa con los objetivos de la Agenda 2030, particularmente con el ODS 12 a través de la optimización del uso de materiales y energía y la implementación de prácticas de reutilización y reciclaje.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) impulsa el uso responsable y eficiente de los recursos, así como la sensibilización sobre su consumo, fomentando la reducción del desperdicio y la minimización de residuos en las tareas cotidianas. De manera complementaria, y siguiendo el principio de prevención, disponemos de un sistema de evaluaciones periódicas que analiza nuestro desempeño ambiental.

[Consulta los datos de economía circular en Anexos](#)

3.6.2. Entrada de recursos

Uso eficiente de las materias primas

Para DB Cargo Iberia, la Estrategia de Sostenibilidad tiene que estar cimentada sobre el consumo responsable de recursos y materias primas, promoviendo un enfoque de circularidad integral. Este debe considerar el Ciclo de Vida de cada producto o materia prima utilizada, reduciendo su impacto en las etapas dentro de la organización, a lo largo de su uso y al final de su vida útil. Este compromiso está alineado con los definidos en la Agen-

da 2030, particularmente con el ODS 12. Producción y consumo sostenible, así como con la Estrategia Española de Economía Circular.

A través de la Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales, una de las herramientas de control de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, identificamos todos los consumos vinculados a nuestros procesos. Como resultado, se han identificado y están bajo un riguroso seguimiento los consumos asociados a nuestra actividad.

Las principales necesidades de materias primas se originan en el consumo de combustible para la tracción, papel en las oficinas centrales y material de almacén,

plástico film y palets, como encargo a terceros en los almacenes de Almussafes.

3.6.3. Salida de recursos

Sistema de gestión de los residuos

Como parte de nuestra responsabilidad con el ODS 12 Producción y Consumo Responsable, en 2022 pusimos en marcha un sistema de gestión de residuos cero, cuyo propósito es reducir al mínimo la creación de desechos en cada etapa de nuestras operaciones, fomentando su valorización y reutilización siempre que sea posible.

Mediante un enfoque sistemático y estructurado, hemos incorporado el sistema en cada uno de nuestros procesos operativos, garantizando que todos los desechos sean segregados en contenedores etiquetados, almacenados, tratados y transportados según normativa y conforme a los estándares medioambientales más rigurosos. El uso de herramientas tecnológicas para el análisis de datos como Power BI nos ayuda a monitorizar la trazabilidad de los desechos y a identificar desviaciones en tiempo real, lo que mejora nuestro control sobre los datos. Gracias a esta tecnología, podemos introducir cambios de forma inmediata y mejorar de manera continua nuestros procesos de gestión, garantizando así el cumplimiento de nuestros compromisos en materia de sostenibilidad y eficiencia. Para llevar un control detallado de todos los residuos generados a lo largo del año, contamos con un archivo cronológico en el que se recopila toda la información relacionada con la gestión de cada residuo. En este archivo se recoge la información del centro productor, la empresa transportista, el tipo de residuo, el gestor que realiza el tratamiento y, cuando corresponde, los gestores posteriores que intervienen en operaciones adicionales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2022, de 8 de abril, sobre residuos y suelos contaminados para una economía circular. El sistema de gestión Residuo Cero se aplica a todos los residuos generados en los centros controlados por DB Cargo Iberia, es decir las oficinas centrales en Madrid y el centro de Almussafes (Valencia), así como aquellos espacios donde se realizan actividades puntuales de achataamiento de activos ferroviarios.

Los objetivos principales de este sistema son:

- **Reducción de la generación de residuos:** optimizar los procesos operativos para disminuir la cantidad de residuos producidos, promoviendo prácticas más eficientes y sostenibles.
- **Valorización de residuos:** asegurar que más del 90 % de los residuos generados sean valorizados, evitando su disposición en vertederos y dándoles una segunda vida útil.
- **Cumplimiento normativo:** mantener un sistema de gestión de residuos conforme a los requisitos del Reglamento RP-CSG-057, el más exigente en su categoría, garantizando el cumplimiento de las normativas ambientales vigentes.
- **Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** apoyar específicamente el ODS 12, “Producción y Consumo Responsables”, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la reducción de residuos y el impulso de prácticas sostenibles.

En noviembre de 2022, obtuvimos la Certificación de Residuo Cero de AENOR, que acredita nuestra capacidad para dar una segunda vida a nuestros residuos, valorizar más del 90 % y evitar su disposición final en vertederos. Este logro nos posiciona como una empresa pionera en circularidad en el sector ferroviario, comprometida con la sostenibilidad y la economía circular.

La Certificación de Residuo Cero refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad y la economía circular.

Durante el periodo 2024-2025, hemos establecido nuevos objetivos de mejora para nuestro Sistema de Gestión de Residuo Cero, respaldados por una metodología

de seguimiento que garantiza detectar desviaciones en fase temprana para actuar y evitar incumplimientos. Con la finalidad de supervisar la correcta implantación y optimización de este, hemos realizado auditorías internas en abril de 2025, con la participación de personal externo, así como una auditoría externa de segundo seguimiento por parte de AENOR en junio de 2025, que superamos exitosamente. Para 2026, planeamos continuar en esta

línea, reforzando nuestro compromiso con la mejora continua y la optimización del sistema a través de acciones clave orientadas a la gestión eficiente de recursos, la reducción de residuos y la adopción de principios de economía circular. Estas iniciativas abarcan desde la mejora en la segregación y trazabilidad de residuos en nuestras oficinas y almacenes, hasta proyectos de valorización y mantenimiento de activos ferroviarios.

Acciones realizadas en relación con la gestión de residuos y optimización de recursos:

OFICINAS PROCIÓN

- Realización de tres caracterizaciones de residuos sólidos urbanos en la oficina de Proción para monitorizar la segregación de residuos.
- Distribución de planos de la oficina para facilitar la identificación de los contenedores específicos para cada tipo de residuo.
- Entrega de una guía detallada al personal de limpieza sobre la correcta segregación de residuos y el uso de bolsas de colores.
- Gestión adecuada de residuos en los centros de DB Cargo Iberia, con cambio de gestores para mejorar la trazabilidad y cumplimiento normativo.

ALMACÉN ALMUSSAFES

- Sensibilización en el almacén de Almussafes para reducir residuos impropios en contenedores y fortalecer la segregación.
- Realización de una caracterización semestral de mezclas en Almussafes para monitorizar el cumplimiento de los objetivos de segregación.
- Gestión adecuada de residuos en los centros de DB Cargo Iberia, con cambio de gestores para mejorar la trazabilidad y cumplimiento normativo.
- Colocación de contenedores de envases mixtos en áreas de conductores para mejorar la valorización de residuos y minimizar la cantidad de residuos depositados en los contenedores de mezclas.
- Mejora de la trazabilidad y eficiencia debido a la designación de un único gestor autorizado en 2024 con reuniones periódicas para asegurar una gestión eficiente y trazabilidad. 2025 ha sido el primer año completo con el gestor unificado
- Uso de plataforma digital de PreZero para acceso a documentación y trazabilidad completa de residuos.

ACTIVOS FERROVIARIOS

- Cumplimiento del plan de mantenimiento preventivo sobre los activos ferroviarios para prolongar su vida útil.
- Estudio de alternativas de uso a los activos ferroviarios que no se encuentran en línea de negocio.

Para los próximos años, se han definido dos objetivos principales a llevar a cabo en materia de gestión y reducción de residuos.

Objetivos de circularidad	Medidas aplicadas
Para final de 2027, reducir en un 8,5 % la segregación incorrecta de residuos sólidos urbanos (RSU) en comparación con los resultados de 2024 (38,09 %) en nuestra oficina central, ubicada en la C/Proción 7	- Realización de tres caracterizaciones de residuos - Salvapantallas con información sobre cómo realizar una correcta segregación (Información a las personas limpiadoras de la oficina sobre cómo mejorar la trazabilidad de las bolsas de los contenedores y la segregación de los residuos. (Esta acción se repetirá en caso de que se incorpore un nuevo personal de limpieza) - Elaborar cartelería para mejorar la caracterización de Proción mediante acceso de QR - Enviar un correo electrónico de refuerzo a la plantilla de Proción donde se indique: - Cómo realizar una correcta segregación de los residuos - Puntos en los que se encuentran distribuidos las islas de segregación
Para final de 2027, reducir un 6 % la generación del residuo con código LER 200199 (mezclas) en las instalaciones de Almussafes. En 2024 se generaron 18852 Kg de este residuo.	- Destinar las fracciones de envases mixtos a valorización, los contenedores de envases mixtos junto a los contenedores en la zona de conductores para mejorar la segregación y reducción de residuos. - Capacitación al personal de Almussafes para mejorar la segregación de residuos y concienciar sobre la importancia del certificado de Residuo Cero y su impacto ambiental. - Caracterización trimestral de residuos mixtos generados, detectando altos porcentajes de envases mixtos.

Residuos valorizados

	Porcentaje de valorización de los residuos gestionados*			
	2024		2025	
	Cantidad total (Kg)	Porcentaje de tratamiento	Cantidad total (Kg)	Porcentaje de tratamiento
Cantidades totales de residuos	3.187.528	100 %	3.353.106,39	100 %
Eliminación	17.012	0,53 %	0	0 %
Sin trazabilidad	65.809	2.07 %	397.243.39	11.85 %
Valorización	3.104.707	97.40 %	2.955.863	88.15 %

* Los datos que se reflejan en 2024 son verificados por AENOR tras la realización de la auditoria de segundo seguimiento que se realizó el pasado mes de junio, siendo distintos de lo que indicaba la memoria de sostenibilidad de 2024. Los datos de 2025 no están verificados aún ya que, por ley, los gestores pueden almacenar los RNP un año y los RP 6 meses. Por tanto, los porcentajes de trazabilidad pueden cambiar.

3.6.4. Lucha contra el desperdicio alimentario

DB Cargo Iberia ha llevado a cabo el almacenamiento y transporte de una amplia variedad de mercancías, entre ellas productos alimentarios que, en ocasiones, han podido sufrir algún incidente durante su manipulación o traslado, afectando a su calidad. Aun así, estos daños no siempre implican que el alimento deje de ser apto para su consumo.

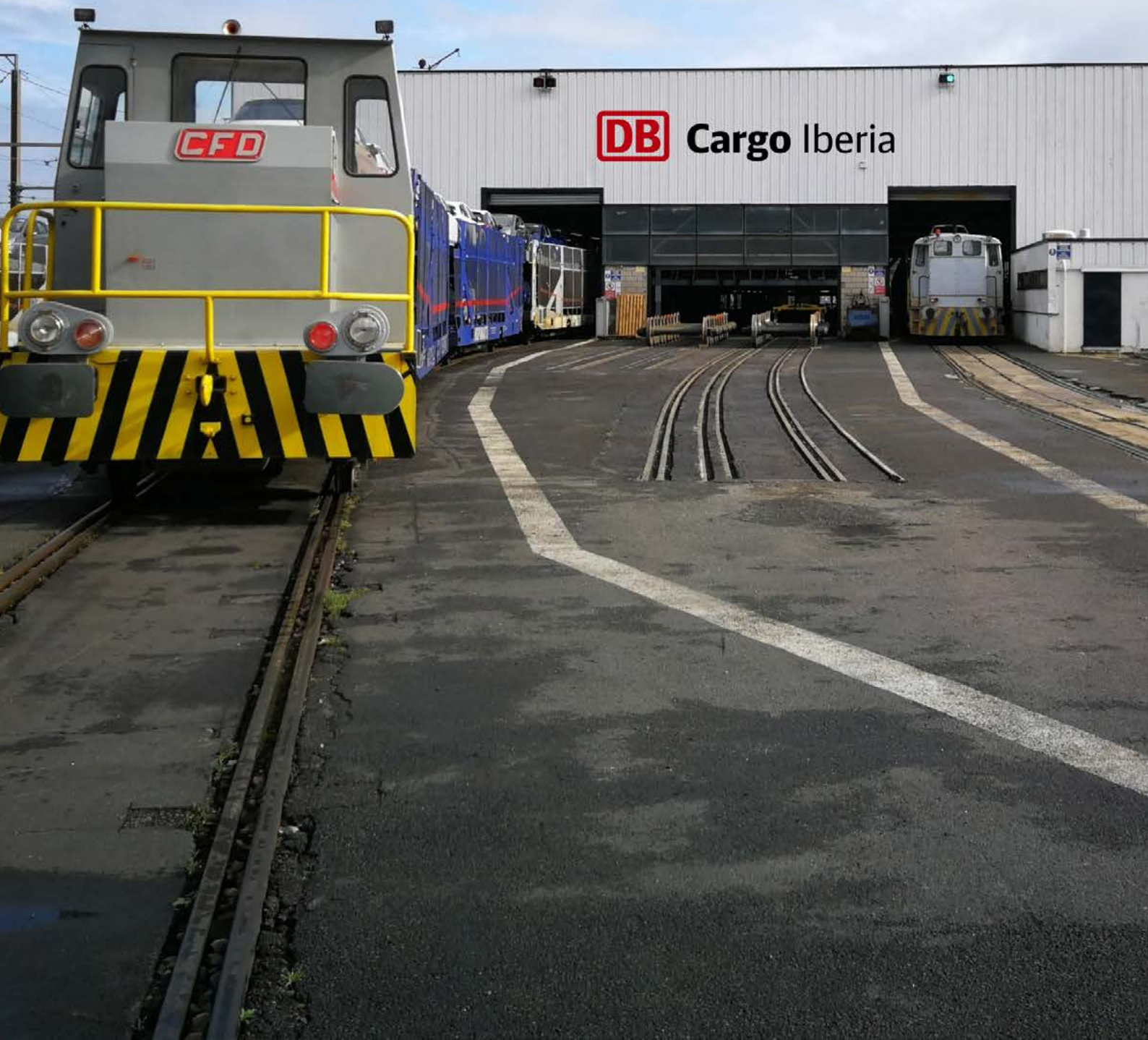
En cuanto al transporte, cuando se detecta que un alimento ha sufrido daños, se realiza una evaluación para determinar el nivel de deterioro. Si se concluye que sigue siendo consumible, se propone al cliente donar dicha mercancía a una ONG. Esta práctica está recogida en el II Catálogo de Buenas Prácticas de Economía Circular del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y fue incluida en junio de 2021 en el catálogo de buenas prácticas de sostenibilidad de la

plataforma COMparte del Pacto Mundial. No obstante, durante 2025 no se ha registrado ninguna incidencia de este tipo.

En el centro de Almussafes, donde almacenamos azúcar, pueden producirse pequeñas pérdidas de producto durante las operaciones de carga. Según el protocolo establecido por el cliente, estas cantidades deben recogerse y envasarse para su posterior devolución.

Por último, en las oficinas centrales existen máquinas de vending destinadas al consumo de los empleados, cuya oferta se ajusta a la demanda de los mismos, con el fin de evitar el desperdicio alimentario. Aun así, en el caso de que algún producto se acerque a su fecha de caducidad, la empresa externa encargada de la gestión de estas máquinas retira los artículos y los devuelve a su proveedor.

4 Información social





4.1. Introducción

Logros 2025

En DB Cargo Iberia entendemos que las personas son el eje fundamental de nuestra actividad y el principal motor de nuestro éxito. Nuestro compromiso se basa en garantizar un entorno laboral **seguro, inclusivo y respetuoso**, donde cada profesional pueda desarrollar plenamente su potencial y contribuir a la prestación de un servicio ferroviario **fiable, eficiente y sostenible**.

Fomentamos una cultura corporativa asentada en la **igualdad de oportunidades, la diversidad, el diálogo social y el respeto a los derechos humanos**, promoviendo condiciones de trabajo justas y el desarrollo continuo de nuestras personas. Para ello, impulsamos iniciativas de formación, bienestar, conciliación y crecimiento profesional que refuercen las capacidades y el talento de la plantilla.

Nuestras relaciones con los grupos de interés se basan en **la confianza, la transparencia y la responsabilidad**. Actuamos de forma ética y colaborativa con nuestros clientes y proveedores, promoviendo prácticas responsables a lo largo de toda la cadena de valor. Asimismo, contribuimos al desarrollo de las comunidades en las que operamos, generando un impacto social positivo y apoyando iniciativas que fomenten una movilidad más sostenible y el progreso del entorno.

Con este enfoque integral, reafirmamos nuestra voluntad de seguir construyendo una organización más comprometida, más humana y más sostenible, capaz de responder a los desafíos actuales y de crear valor compartido para la sociedad.



4.2. Nuestro equipo

Logros 2025

- **Impulso a la digitalización de los procesos de talento:** en 2025 avanzamos en la digitalización integral de la gestión de personas, mejorando no solo el proceso de incorporación, sino también la plataforma de formación y la herramienta de evaluación del desempeño, haciéndolas más ágiles, intuitivas y alineadas con el desarrollo profesional.
- **Refuerzo del talento joven:** reforzamos nuestra apuesta por el empleo juvenil, ampliando la colaboración con centros de FP y universidades, lo que permitió incorporar nuevos estudiantes en prácticas y favorecer el relevo generacional en perfiles clave.
- Hemos conseguido **formar a más de un tercio de la plantilla y aumentar la media de horas de formación** por persona a 10. Esto implica que tanto la especialización en la materia impartida como la carga lectiva han sido mayores aumentando también la calidad formativa.
- Contamos con **más de 25 profesionales con conocimientos en PRL** gracias al nivel básico de 50 horas, que transmiten y aplican en sus funciones diarias, tanto como responsables y jefes de equipo, como trabajadores designados o recursos preventivos cuando es necesario por el tipo de actividad.

Retos 2026

- Reforzar la **estrategia de atracción y fidelización de talento:** en un contexto de reorganización, será esencial fortalecer el employer branding, mejorar los mecanismos de selección y seguir impulsando programas que faciliten fidelización, desarrollo y movilidad interna.
- **Actualización del marco laboral y retributivo:** en 2026 deberemos adaptarnos a la Directiva de Transparencia Retributiva, avanzar en la negociación del nuevo convenio colectivo y actualizar el Plan de Igualdad, integrando todos estos requisitos en un modelo laboral alineado con el nuevo contexto de la compañía.
- El principal reto para el año 2026, dado que la siniestralidad se va a ver muy reducida, será **reducir el absentismo por contingencias comunes en un 50 %**. Para ello, coordinaremos acciones con la mutua más allá del propio control y seguimiento que esta hace de las bajas médicas, enfocadas en agilizar las curaciones e incorporaciones al trabajo. Además, como ya venimos haciendo, diseñaremos nuevas campañas enfocadas a mejorar la salud y bienestar de la plantilla que impacten positivamente en evitar nuevas bajas médicas.

4.2.1. Enfoque general y compromisos

En DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) somos conscientes de que nuestro trabajo solo es posible gracias a las personas que forman parte de nuestro equipo, animados por la firme convicción de que nuestro éxito reside en su bienestar. Por eso, nos enfocamos en la mejora continua de las condiciones laborales con el objetivo de lograr un mayor compromiso y satisfacción de la plantilla.

El respeto a los derechos humanos está en el centro de nuestra gestión del talento. Desde esta premisa, definimos cuatro líneas estratégicas con las personas que pretendemos consolidar:

- Trabajamos para lograr el **desarrollo de habilidades y formación continua** de nuestro equipo.
- Estamos comprometidos con la **salud y seguridad laboral**, aplicando rigurosamente las normativas y sistemas de prevención.
- Queremos garantizar la **diversidad, equidad e inclusión** de nuestra plantilla.
- Impulsamos la **conciliación y flexibilidad**, con el objetivo de que nuestra plantilla pueda compaginar su vida laboral y personal.

Nuestros compromisos

Talento	Desarrollo del talento y la formación y capacitación continua
Compromiso	Compromiso con el empleo de calidad, ofreciendo condiciones dignas y justas
Conciliación	Conciliación y flexibilidad para la armonización de objetivos profesionales y necesidades personales
Cultura	Cultura corporativa basada en la motivación para satisfacer las necesidades y aspiraciones profesionales de la plantilla
Selección	Selección y fidelización del talento basada en principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad
Seguridad	Cultura de seguridad favoreciendo un entorno de trabajo seguro y saludable
Carrera	Oportunidades de crecimiento profesional mediante el desarrollo de carrera a nivel nacional e internacional

Nuestras políticas

Para materializar nuestras prioridades estratégicas y compromisos con el personal de la compañía, contamos con políticas que implementamos y revisamos.

- Política de selección de personal.
- Política de desarrollo de personas.
- Política de formación de personal.
- Plan de Bienvenida.
- Política de teletrabajo y desconexión digital.
- Política de promoción interna.
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Protocolo de atención por actos de violencia contra el colectivo LGTBI.
- Protocolo de acoso laboral.
- Plan de Igualdad.
- Protocolo de actuación y prevención de discriminación y protección de la diversidad
- Política de erradicación del trabajo infantil, esclavitud y tráfico humano.

Unida a estos documentos, contamos con la **Política de Estándares Sociales**, que establece un conjunto de criterios comunes en las relaciones laborales, vinculados a la estrategia global de recursos humanos del Grupo DB Cargo.

La Política de Estándares Sociales abarca las siguientes dimensiones: tiempo de trabajo, formación y desarrollo, diversidad y no discriminación, salud y seguridad en el trabajo.

4.2.2. Nuestro equipo

A cierre del año 2025, la plantilla de DB Cargo Iberia está formada por 177 profesionales (101 hombres y 76 mujeres). El número medio de empleados durante el ejercicio es de 554 profesionales (443,92 hombres y 110,08 mujeres), lo que supone una reducción de la plantilla del 25,08 % en término medio respecto a 2024.

De la plantilla total, el 32,77 % (58 empleados) se concentra en Madrid, donde se encuentran las oficinas centrales, mientras que el resto se encuentra distribuido en diversos centros de trabajo repartidos por toda España, siendo Valencia el otro gran centro de la compañía con un 37,85 % (67 empleados).



177 profesionales*

*A fecha 31 de diciembre de 2025

[Consulta todos los datos sobre nuestra plantilla en Anexos.](#)



Somos conscientes de que nuestra sostenibilidad económica y empresarial depende del compromiso y estabilidad de nuestro equipo humano. Por ello, apostamos por la creación de empleo de calidad. El **98,30 %** de nuestra plantilla cuenta con un contrato de carácter indefinido. Las personas que no prestan servicios bajo un contrato de tiempo indefinido son profesionales con contratos de sustitución de personal con reserva de puesto de trabajo.

Retribución y gestión del desempeño

La política retributiva de DB Cargo Iberia viene definida por el marco del convenio colectivo de nuestra empresa en el que se definen los diferentes niveles salariales basados en una clasificación por grupos de personas trabajadoras. En muchos casos, el nivel salarial es superior al definido en el convenio atendiendo a factores como la

antigüedad en la empresa, la experiencia en las funciones desempeñadas, el nivel de estudios, el rendimiento personal y el mercado laboral. Comprometidos con la atracción, fidelización y motivación del mejor talento, nos aseguramos de que la remuneración de nuestro equipo sea justa, competitiva y equitativa con las funciones, puesto y competencias de cada persona, habiendo utilizado para esta **valoración de los puestos de trabajo la metodología Hay de Korn Ferry**, al tratarse de un sistema globalmente reconocido y cuyo objetivo principal es la alineación de la estructura organizativa con la estrategia empresarial.

La plantilla dispone de, además del salario base, una serie de beneficios añadidos, como bonus, tickets restaurant, seguros de salud, compra de días de vacaciones adicionales a las vacaciones del convenio de referencia o pluses de ayudas.

Asimismo, implementamos un sistema de evaluación del desempeño que influye directamente en la retribución de cada persona en lo relativo a bonus, posibles subidas salariales extraordinarias, promociones, cambios de puesto de trabajo o participación en programas de desarrollo del talento.

El 100 % de las personas trabajadoras de DB Cargo Iberia perciben un salario digno y adecuado, teniendo en cuenta que:

- Ninguna persona trabajadora que pertenezca a la organización, bien directa o indirectamente a través de Empresas de Trabajo Temporal u Outsourcing, cobra por debajo del Salario Mínimo Interprofesional marcado por el Gobierno.
- Los salarios son justos y equitativos atendiendo al trabajo realizado.
- Los salarios son competitivos en el mercado para atraer talento y mantener el existente.

- El desempeño personal afecta a la retribución salarial en un proceso objetivo y justo de evaluación.
- Se cumple con toda la normativa laboral en materia de cotización y tributación atendiendo al salario de cada persona.
- Se mejora el poder adquisitivo de las personas con negociaciones salariales anuales con los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

La **brecha salarial de DB Cargo Iberia es de -6,85 %**. Esto significa que las retribuciones medias de las mujeres son superiores a la de los hombres. El cálculo de este dato se realiza tomando como referencia la diferencia de porcentaje entre la retribución media de las mujeres y la de los hombres. No ha habido modificaciones en la metodología de cálculo de la brecha salarial.

[Consulta todos los datos de retribución de la plantilla en Anexos](#)

4.2.3. Seguridad y salud laboral

Por nuestro sector y nuestra actividad, en DB Cargo Iberia estamos comprometidos con la seguridad y salud de la plantilla. Por ello, exigimos y fomentamos los buenos hábitos y comportamientos, así como la consulta y participación de los equipos, asegurándonos de que no se produce ningún tipo de incumplimiento de las normas y procedimientos establecidos.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Conscientes de nuestra responsabilidad en cuanto a la seguridad de nuestra plantilla y de otras personas, contamos con un sistema de gestión de seguridad y salud, avalado por la norma UNE EN ISO 45001:2018, auditado y certificado por Bureau Veritas.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad en cuanto a la seguridad de nuestra plantilla y de otras personas. Por eso, implementamos nuestro sistema de gestión de seguridad y salud.

En 2025 hemos mantenido las modificaciones implementadas el año anterior en nuestro sistema de gestión integrado. Se incorporó un “análisis de extensión” a la

metodología de reporte de hallazgos, procedentes de auditorías, clientes y controles operacionales. Esto ha permitido identificar posibles desviaciones y oportunidades para la prevención y correcta gestión. Además, hemos realizado auditorías de manera integrada, optimizando de esta forma los recursos. Tras un exhaustivo análisis de la eficacia del sistema, hemos detectado varias acciones que se han implementado para mejorar el desempeño.

Por último, cumpliendo con los requisitos de las normas ISO, hemos realizado un análisis de contexto a partir de encuestas online a los responsables de áreas y líneas de negocio. El resultado de este análisis ha sido una matriz de riesgos (entre ellos, relacionados con la prevención de riesgos laborales), que permite un estudio pormenorizado y la definición de acciones mitigadoras.

Organización y modalidad preventiva

Desde 2019 contábamos con un Servicio de Prevención Propio, que se estableció como una unidad organizativa específica. Sin embargo, como novedad significativa hay que destacar que en noviembre de 2025, debido al traspaso de más de 400 personas a otra em-

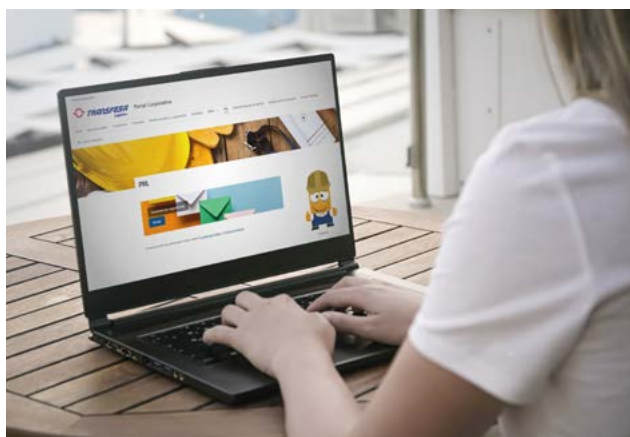
presa del grupo, se cambió la modalidad preventiva contratando todas las especialidades con el Servicio de Prevención Ajeno, si bien dos de ellas ya estaban externalizadas, la Higiene Industrial y la Medicina del Trabajo, desde esta fecha se externalizan también la Seguridad en el Trabajo y la Ergonomía y Psicosociología Aplicada, dejando por tanto de tener Servicio de Prevención Propio. Este cambio ha generado la necesidad de adaptar y reorganizar los recursos necesarios a la nueva situación de la compañía.

El **100 % de la plantilla está cubierta por esta modalidad preventiva y más del 85 %** está bajo el alcance del **sistema de gestión de seguridad y salud certificado** aplicado en la compañía.

De igual forma, el **100 % del personal está representado por comités formales de seguridad y salud** en los centros de trabajo con más de 50 profesionales (Madrid y Valencia). En los centros con menos personal se disponen de recursos preventivos y/o personal designado para las tareas preventivas. Periódicamente, se realizan visitas y reuniones con los responsables y delegados con el fin de realizar controles operacionales de seguimiento y detección de necesidades de los diferentes centros de trabajo.

Para seguir con el fomento de la cultura preventiva, durante el año 2025 se han formado a 11 personas más en el Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales de 50 horas, con el fin de disponer de mayor número de recursos preventivos, responsables y jefes de equipo con conocimientos básicos de prevención de riesgos laborales.

Desde hace más de 5 años existe un **buzón de participación** accesible en la intranet para que cualquier persona realice consultas, presente quejas, proponga sugerencias o ponga de manifiesto cualquier otra situación que considere en relación con la salud y seguridad laboral.



Política integrada de los sistemas de gestión

La política integrada de los Sistemas de Gestión fue ratificada en 2023 por la CEO de la compañía y se sustenta sobre los siguientes pilares:

- **Mejora continua** de nuestros procesos, actividades y sistema integral de gestión para lograr la plena satisfacción de nuestros clientes, minimizar nuestro impacto ambiental y garantizar la seguridad y salud de nuestra plantilla. Establecemos objetivos y acciones de mejora de nuestros servicios, instalaciones, comportamiento ambiental y medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Cumplimiento legal:** identificamos y cumplimos los requisitos legales aplicables a nuestros servicios e instalaciones, así como otros requisitos que suscribimos voluntariamente.
- **Protección del medioambiente y prevención de la contaminación:** identificamos y gestionamos aquellos aspectos de nuestros servicios e instalaciones que interactúan con el medioambiente para minimizar nuestro impacto.
- **Trabajo seguro y saludable:** proporcionamos los medios e implantamos las acciones necesarias que permitan eliminar los peligros y reducir los riesgos laborales para prevenir las lesiones y el deterioro de la salud de nuestra plantilla.
- **Consulta y participación de la plantilla:** promovemos la consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Integración** de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud en el trabajo en todos los procesos de nuestra organización.
- **Formación y sensibilización constante** de nuestra plantilla para garantizar que son conscientes de la criticidad de respetar y cumplir los criterios y prácticas en materia de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud.

La política integrada de los Sistemas de Gestión no ha sido modificada en 2025, si bien próximamente se actualizará para adaptarla a la nueva compañía.

Acciones y campañas destacadas

En 2025 hemos puesto en marcha múltiples iniciativas destinadas a cuidar la salud y el bienestar físico y mental de las personas que trabajan en la compañía.

Mejoras con respecto a la encuesta de empleados de 2022

87%

Mi empresa está comprometida con la seguridad y la salud en el trabajo

↑ +13%

CAMPAÑAS SEGURIDAD Y SALUD 2025

Se han llevado a cabo diversas campañas relacionadas con la salud y la seguridad con el fin de concienciar y mentalizar al personal en actitudes y prácticas seguras y saludables, tanto en el ámbito profesional como en el personal. Entre ellas destacan “Seguridad Vial”, “Taller Online Ojos Sanos”, “Taller de Mindfulness”, “28 de abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, “Protocolo de trabajos al aire libre con altas temperaturas”, “Campaña de vacunación contra la gripe” y “Campaña de Seguridad Vial en Navidad”.

PLAN DE BIENESTAR “TRANSFESA SALUDABLE”

El objetivo del Plan de Bienestar “Transfesa Saludable” era sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del bienestar en sus diferentes facetas y ayudarles a mejorarlo. El plan consistió en el establecimiento de cuatro pilares o “estaciones de bienestar”: físico, social, financiero y mental. En 2024 se realizaron diversas acciones enfocadas al pilar físico y social y en el año 2025 se han continuado realizando acciones relativas al bienestar financiero: itinerarios formativos, formación en nóminas, consejos en tips financieros, cómo elaborar un presupuesto efectivo, cómo ahorrar en calefacción y energía, etc., así como acciones dirigidas al bienestar emocional: concurso de fotografías de verano y taller de mindfulness, entre otras.

Arranca la estación del Bienestar Financiero



DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS Y CONTROLES

La integración de herramientas informáticas en el área de Prevención de Riesgos Laborales es una prioridad para la compañía. Desde 2018 trabajamos en la implementación y mejora de herramientas de gestión que nos aporten mayores controles en las acciones que realizamos, así como mayor fiabilidad en la gestión documental y la obtención de datos. Además, toda la documentación relativa a prevención de riesgos laborales se gestiona de manera automatizada, permitiendo advertir de los documentos cercanos a caducar para volverlos a solicitar.

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia formativa de prevención de riesgos laborales, durante el año 2025 se han formado a **235 personas** y se han impartido un total de **2.360 horas**, resultando una media de **10 horas por persona**, lo que indica una alta especialización y carga lectiva que impacta positivamente en la formación de los profesionales.

El objetivo de formación en PRL marcado para el año 2025 era formar a más de 250 personas e impartir más de 1.500 horas en todas las empresas del grupo, con una media como mínimo de 6 horas por persona.

Se han superado todos los objetivos, ya que se han llegado a formar a 291 personas en todo el Grupo, de las cuales 235 han sido plantilla de DB Cargo Iberia. De igual manera, de las 2.847 horas totales impartidas en todo el grupo, 2.360 han sido en DB Cargo Iberia con una media de 10 horas por persona.

	Objetivos 2025
Formación PRL (obligatoria + voluntaria)	Horas de formación ≥ 1.500h
	N.º personal formado ≥ 250 pax
	Media horas de formación / persona ≥ 6 h/pax

Siniestralidad laboral

En 2025 se han producido **49 accidentes laborales con baja**, muy similar en número al año anterior, que fueron 50, sin embargo, la plantilla media de 2025 ha sido un 20 % menor que en 2024. Si además tenemos en cuenta que la duración de los días de baja ha aumentado también respecto a 2024, pues nos encontramos con un aumento generalizado de todos los índices de siniestralidad: incidencia, frecuencia y gravedad.

Cabe mencionar como dato positivo que la evolución de la **duración media de días de baja**, aunque ha aumentado ligeramente, está **muy por debajo del índice de referencia oficial** que corresponde al sector con el mismo CNAE. Esto significa que la recuperación de las lesiones provocadas por los accidentes en DB Cargo Iberia es más rápida que la del sector, consiguiendo una pronta curación o mejoría que permite una incorporación al trabajo más rápida.

Hay que destacar también como dato positivo que el número de **accidentes in itinere ha disminuido considerablemente respecto** al año anterior, pasando de 7 en 2024 a 3 **en 2025**, reduciéndose también los días de baja generados por este tipo de accidentes, pasando de 257 días en 2024 a **105 días en 2025**, todos ellos causado por accidentes de tráfico al ir o volver del trabajo.

DB Cargo Iberia trabaja continuamente en reducir la siniestralidad laboral implantando acciones y medidas enfocadas a aumentar la concienciación en seguridad e invirtiendo en mejoras que reduzcan o eliminen los riesgos laborales para evitar accidentes.

Absentismo por contingencias comunes

En relación con los datos de absentismo por contingencias comunes, aunque **la incidencia** sube ligeramente pasando de 49,3 % en 2024 a 55,1 % en 2025, el resto de indicadores disminuyen, tanto los días de duración de las bajas, como la **tasa de absentismo**, que **se reduce a 3,93 % en 2025 frente** al 4,46 % de 2024.

Las horas de absentismo por contingencias comunes se han reducido significativamente en 2025 siendo aproximadamente 20.000 horas menos que el año anterior.

Estos datos implican que, aunque ha aumentado la incidencia de casos en 2025, estos han sido de menor duración, con curaciones y mejorías más rápidas que han permitido que las personas se reincorporaran antes al trabajo.

Aunque el absentismo por contingencias comunes viene sufriendo un aumento generalizado desde hace varios años en todos los sectores, en DB Cargo Iberia trabajamos analizando y estudiando medidas que, con ayuda de consultoras especializadas en la materia, impacten en una reducción del absentismo y de las bajas por enfermedad común, así como la puesta en marcha de planes y programas de salud que agilicen la recuperación de las personas que están en situación de baja médica.

[Consulta todos los datos de siniestralidad y absentismo en Anexos.](#)

4.2.4. Conciliación y beneficios sociales

En DB Cargo Iberia creemos que debe existir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y personales de los profesionales de nuestro equipo. Por

ello, ofrecemos una serie de medidas de conciliación destinadas a generar un entorno laboral que promueva el bienestar y la satisfacción.

Gracias a estas medidas, nuestra plantilla se siente más satisfecha en el entorno laboral, lo cual influye directamente en una mejora de la productividad, la reducción del absentismo y la atracción y retención del talento. Al mismo tiempo, también fomentamos la igualdad, introduciendo medidas para cerrar la brecha de género.

Contamos con más de **15 medidas de conciliación** contenidas en diversas plataformas (convenio, acuerdos, Plan de igualdad...) que son comunicadas al equipo a través de diferentes campañas de comunicación.

Asimismo, la plantilla de las oficinas corporativas cuenta con varios **periodos de jornada continua** en las siguientes épocas del año:

- Semana Santa
- Verano (desde el 15 de junio al 15 de septiembre)
- Navidad (desde el 22 de diciembre al 7 de enero)

En lo relativo a beneficios sociales, ofrecemos a aquellas personas que lo decidan y cumplan con los requisitos, un plan de retribución flexible, en el que se incluye el seguro de salud, la guardería y la tarjeta de transporte. Esto permite que la plantilla pueda elegir diferentes maneras de compensación, así como beneficios adaptados a sus necesidades personales.

Por último, hemos seguido ofreciendo a nuestro equipo una plataforma de descuentos en productos tecnológicos, paquetes vacacionales y actividades de ocio, en línea con las políticas del Grupo DB Cargo Iberia. Contamos con distintos canales, como correos desde la dirección de Comunicación, para mantener a nuestra plantilla informada sobre las campañas y páginas web donde pueden disfrutar de beneficios exclusivos por ser parte de DB Cargo Iberia.



Teletrabajo y desconexión digital

En línea con nuestros compromisos con la conciliación, mantenemos también nuestro modelo de teletrabajo, fomentando así la flexibilidad horaria, el ahorro de costes de desplazamientos, la autogestión en el cumplimiento de las obligaciones y el acceso a la desconexión digital. El **Acuerdo de Teletrabajo** está vigente desde octubre de 2021, firmado con los representantes de las personas trabajadoras, en virtud del Real Decreto-Ley 28/2020.

El Acuerdo regula la desconexión digital, el registro de jornada y el trabajo a distancia. En 2025 no se ha producido ninguna modificación al respecto.

Por su parte, en materia de **desconexión digital**, nos comprometemos a garantizar este derecho durante los periodos vacacionales, los días de libre disposición, descansos diarios y semanales, permisos, incapacidades o excedencias. Para ello, realizamos acciones formativas e informativas con todos los profesionales de DB Cargo Iberia.

4.2.5. Diversidad, equidad e inclusión

Los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad están en el centro de la relación con nuestro equipo. Para ello, contamos con el Plan de Igualdad 2022-2026, acordado con los representantes de las personas trabajadoras e implementado de forma transversal en todas las áreas de recursos humanos.

El Plan de Igualdad tiene ocho áreas de actuación sobre las que se definen medidas y acciones concretas.

- Selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Conciliación personal, laboral y familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso laboral y sexual
- Comunicación y sensibilización

Los objetivos generales del Plan de Igualdad de DB Cargo Iberia son los siguientes:

- Garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar **el equilibrio entre hombres y mujeres** en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas en los procesos de selección y contratación, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- **Potenciar el desarrollo profesional** de hombres y mujeres en la Empresa.
- Garantizar la **transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva** por trabajos de igual valor.
- Facilitar el **acceso a la formación de la plantilla** dirigida a su desarrollo profesional.

- **Aplicar la perspectiva de género** a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Introducir la **dimensión de género en la política** y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las **exigencias normativas** en materia de igualdad de oportunidades.
- Promover la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y por razón de sexo.

En 2024 entró en vigor el **Protocolo de prevención y actuación** frente al acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, reforzando nuestro compromiso de crear un entorno de trabajo seguro, respetuoso y acogedor para todas las personas. Este protocolo establece pautas claras para prevenir cualquier forma de acoso por orientación sexual o identidad de género.

Junto al Plan de Igualdad 2022-2026 y el protocolo explicado anteriormente y de reciente aprobación, contamos con otros tres protocolos diseñados para prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación.

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

El **Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** define el procedimiento para prevenir e intervenir ante po-

sibles casos de acoso. Su principal objetivo es prevenir estas situaciones y, si ocurren, garantizar una respuesta

integral y efectiva frente a cualquier conducta que pueda considerarse acoso.

El Protocolo aúna tres tipos de medidas:

- **Medidas preventivas**
- **Medidas proactivas**
- Identificación de **medidas reactivas** frente al acoso. Pueden ser medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario, y medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En DB Cargo Iberia estamos comprometidos con la protección de los derechos fundamentales de las personas, especialmente en el ámbito laboral. Nuestra cultura se basa en el respeto de las personas que integran nuestro equipo. Por eso, el acoso sexual y/o por razón de sexo son conductas absolutamente inaceptables. El Protocolo vela especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en la Empresa.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Investigar internamente, de manera diligente, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constarse que ha existido una situación de acoso.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

No se ha realizado ninguna modificación en este Protocolo en 2025, ni se ha tenido que activar por caso o denuncia al respecto.

Protocolo de acoso laboral

El **Protocolo de acoso laboral** establece un procedimiento para prevenir y resolver conflictos relacionados con el acoso laboral, garantizando el derecho del denunciante en un contexto de prudencia y confidencialidad. Este mecanismo se aplica a cualquier situación de acoso laboral que ocurra durante el trabajo, en relación con él o como consecuencia de este.

El Protocolo es aplicable a todas las personas que prestan servicios en DB Cargo Iberia en todo el territorio nacional, sin importar su tipo de vinculación o natu-

raleza jurídica. Eso incluye a las personas que prestan servicios para una empresa de trabajo temporal. Asimismo, también se aplica a las personas que, sin tener una relación laboral, prestan servicios o colaboran con DB Cargo Iberia: personas en formación, en prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la Empresa.

No se ha realizado ninguna modificación en este Protocolo en el último año, ni se ha tenido que activar por caso o denuncia al respecto.

Protocolo de actuación y prevención de discriminación y protección de la infancia

En línea con nuestro compromiso con los derechos humanos y la promoción de la diversidad, el **Protocolo de**

actuación y prevención de discriminación y protección de la infancia define el mecanismo para prevenir

casos de discriminación por cualquier motivo, ya sea por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, situación socioeconómica, o de cualquier otra índole aquí no recogida.

El Protocolo se aplica a todos los profesionales que trabajan en DB Cargo Iberia sin importar el tipo de contrato laboral o mercantil que tengan. Esto incluye al personal becario, personal de ETTs y personal de empresas colaboradoras o subcontratadas. Se basa en los siguientes principios:

- Respeto y protección de todas las personas trabajadoras de la organización.
- Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.
- Derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de discriminación o intimidación, garantizando la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Derecho a la intimidad, la integridad física y moral y a la libertad de todas las personas.
- Derecho a la información y el asesoramiento de las personas víctimas de discriminación.

- Garantía de objetividad y neutralidad, imparcialidad y contradicción, prevención y prohibición de represalias, legalidad, transparencia y presunción de inocencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa.

No se ha realizado ninguna modificación en este Protocolo en el último año, ni se ha tenido que activar por caso o denuncia al respecto.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En DB Cargo Iberia estamos comprometidos con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y, de forma más concreta, en nuestro sector. Trabajamos, a través de diferentes medidas de contratación, para incorporar a nuestro equipo a personas con discapacidad, cumpliendo así con la Ley General de Discapacidad.

Actualmente, en nuestra plantilla contamos con cuatro personas con certificados de discapacidad, dando así cumplimiento a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005.

	Hombres	Promedio	Mujeres	Promedio	Total
Profesionales con discapacidad	0	0%	4	2,26 %	4

Acciones y campañas destacadas en materia de diversidad, equidad e inclusión

Como parte de nuestro compromiso por hacer de DB Cargo Iberia una empresa segura e inclusiva, hemos dado un paso adelante lanzando la **Hoja de Ruta de la Diversidad**. Enmarcada en el eje social de nuestra Estrategia ESG, planteamos como meta la creación de un entorno de trabajo en el que toda persona se sienta valorada, reconocida, respetada y empoderada, independientemente de su origen, género, orientación sexual, edad, habilidades, creencias religiosas o cualquier otra característica individual.

La empresa cuenta con **salas de lactancia** en los centros de trabajo de Madrid (Proción) y Valencia, contando con un espacio para este fin a disposición de quien lo solicite. Dicha sala cuenta con las condiciones higiénicas y logísticas necesarias para este uso, permitiendo ade-

más la conservación en medio refrigerado a disposición de las trabajadoras que lo requieran.

Reconocimiento en el ámbito de la diversidad

Durante la celebración del décimo aniversario de la iniciativa **Positive Impact**, impulsada por el Puerto de Barcelona para promover prácticas sostenibles en la comunidad portuaria, **DB Cargo Iberia** fue reconocida por su compromiso con la sostenibilidad social.

En concreto, **MDL Distribución Logística**, empresa del grupo, recibió el galardón en la categoría de pequeña empresa por su **hoja de ruta de la diversidad**, un proyecto que refuerza la inclusión y la igualdad en el entorno laboral. Este reconocimiento pone en valor nuestro esfuerzo por integrar la diversidad como eje estratégico, contribuyendo a la cohesión social y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En línea con nuestra Hoja de Ruta de la Diversidad, hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

GUÍA DE PAUTAS PARA UNA SELECCIÓN IGUALITARIA QUE PROMUEVA LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Desde 2024 y en la actualidad contamos con esta guía que proporciona directrices claras y prácticas para asegurar que nuestros procesos de selección y contratación sean justos e inclusivos. También incluye estrategias para eliminar sesgos inconscientes, poniendo en valor la diversidad de antecedentes, experiencias y perspectivas.

IMPULSANDO LA EMPLEABILIDAD Y LA DIVERSIDAD CULTURAL EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión laboral, colaboramos con la Fundación Secretariado Gitano en 2024 impartiendo una charla formativa a estudiantes de Grado Superior. Durante la sesión, les presentamos nuestra empresa, el funcionamiento del almacén de Alcalá de Henares y resolvimos dudas sobre su integración en el ámbito laboral. Esta colaboración se ha traducido en resultados concretos: tres personas se incorporaron a trabajar con nosotros a finales de 2024 y dos más a inicios de 2025. Además, en 2025 fuimos invitados a participar en el acto conmemorativo del 600 aniversario de la llegada del pueblo gitano, reforzando así nuestra relación y compromiso con la inclusión social y profesional.

Continuando con nuestro compromiso con la igualdad y la empleabilidad, realizamos una charla formativa en la Fundación ECYS: el objetivo fue ofrecer orientación sobre oportunidades laborales, explicar el funcionamiento de nuestra empresa y resolver dudas para facilitar su integración en el mercado de trabajo. Como resultado de esta colaboración, se incorporaron a trabajar con nosotros 2 personas, reforzando nuestro compromiso con la inclusión y el desarrollo profesional de colectivos en situación de vulnerabilidad.

NUESTRO COMPROMISO CON LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

Por segundo año consecutivo, participamos en la Feria de Empleo organizada por el IES Barajas, una oportunidad para dar a conocer nuestra empresa, explicar los diferentes trabajos que realizamos y acercar nuestras oportunidades laborales a los estudiantes. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con el desarrollo del talento joven y la conexión con futuros profesionales.

IMPULSANDO EL TALENTO JOVEN: FORMACIÓN Y PRÁCTICAS EN COLABORACIÓN CON CENTROS EDUCATIVOS

En el marco de nuestro compromiso con el desarrollo del talento joven, el 30 de abril de 2025 impartimos una

charla formativa en el Colegio de Huérfanos Ferroviarios, para dar a conocer nuestra empresa y resolver dudas sobre el sector ferroviario.

CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA MUJER

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género y la promoción del talento femenino. Con motivo del Día Internacional de la Mujer, desarrollamos diversas iniciativas orientadas a visibilizar la contribución de las mujeres, fomentar la participación y generar conciencia sobre la diversidad en nuestra organización.

PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS

- **“Mujeres que nos mueven”:** invitación a todas las empleadas para enviar una foto personal que refleje su identidad y su papel en la empresa. Con las imágenes se creó un mosaico que simboliza la diversidad y el impacto colectivo.
- **Visibilización del talento femenino en la cultura:** comunicación con datos sobre la brecha de género en museos y publicaciones.
- **Recomendaciones y autoras favoritas:** campaña interna para compartir autoras y artistas femeninas, acompañada de recomendaciones culturales y diarias de compañeros/as, con el objetivo de dar visibilidad al talento femenino en literatura y artes. Además, se elaboró una recopilación final para ampliar nuestras referencias culturales.
- **Club de Lectura con autora interna:** creación de un club de lectura especial en torno a un libro escrito por una autora que forma parte de la plantilla del Grupo. Se facilitaron ejemplares a los participantes para promover la cultura y reconocer el talento femenino dentro de la organización.
- **Preparando entrevistas reales: apoyo a mujeres en su empoderamiento, inserción y desarrollo profesional:** en línea con nuestro compromiso con la promoción del sexo menos representado en nuestra organización, acudimos a la Fundación Senara para llevar a cabo una acción de voluntariado. Como departamento de Desarrollo y Selección de Talento, impartimos sesiones individuales con un grupo de mujeres, simulando entrevistas reales y ofreciendo recomendaciones personalizadas para reforzar su preparación y confianza de cara a futuros procesos de selección.
- **Talleres de empleabilidad para mujeres en riesgo de exclusión:** nuestra visita a la Fundación José María de Llanos se enfocó en ofrecer talleres de empleabilidad dirigidos especialmente a mujeres en riesgo de

exclusión social. Durante la sesión, buscamos brindar una visión completa de nuestra empresa, explicando las oportunidades de crecimiento y las diferentes salidas profesionales que existen, con el objetivo de inspirar y orientar a las participantes en su desarrollo laboral. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la igualdad y la promoción del talento femenino, contribuyendo a su preparación para acceder al mercado laboral con mayores garantías.

MES DE LA DIVERSIDAD

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social, celebramos el Mes Europeo de la Diversidad para reforzar nuestro compromiso con la inclusión, la equidad y el respeto por todas las personas. Estas acciones contribuyen a crear un entorno laboral diverso y seguro, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con nuestra cultura corporativa.

PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS

- **Reconocimiento de la diversidad interna:** comunicación destacando la riqueza de nuestro equipo, formado por personas de 20 nacionalidades y con representación de todas las generaciones en edad laboral. Se compartió una muestra visual que refleja esta pluralidad y su valor para la compañía.
- **Intercambio cultural gastronómico:** organización de una degustación en la oficina donde los participantes prepararon platos típicos de su país o comunidad. Cada participante presentó su plato y explicó su origen y significado, fomentando la integración y el respeto por las tradiciones.

Por último, desde el año 2022 y en la actualidad contamos con un campo específico en nuestra intranet corporativa destinado a los asuntos relativos a Igualdad. En esta sección se puede encontrar los planes de igualdad, la Guía de comunicación inclusiva o consejos básicos sobre la desconexión digital, entre otras cosas.

Asimismo, a través del Portal del Empleado, nuestra plantilla puede acceder a los procedimientos firmados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras relativos al acoso y obtener más información sobre los canales de comunicación en el supuesto de que se quieran interponer denuncias.

ALIANZAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

La empresa está adherida a varias iniciativas relativas a diversidad y equidad, de las que participamos activamente.

- **Iniciativa Target Gender Equality:** desde el año 2020 participamos en este programa, que forma parte de Pacto Mundial, y que tiene como objetivo el fomento de la igualdad de género, apoyando a las empresas a establecer y cumplir objetivos ambiciosos para aumentar la representación y liderazgo de las mujeres en las empresas, en todos los niveles y sectores.
- **Carta de la Diversidad España:** en septiembre de 2024 hemos renovado nuestro compromiso con la Carta de la Diversidad para el periodo 2024-2025. El proyecto, impulsado por la Comisión Europea, reconoce a las empresas que respetan la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres:** desde 2023 y en la actualidad estamos adheridos, como empresa comprometida, a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). Se trata de siete principios, acordados por el Pacto Mundial de la ONU, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, el mercado y la comunidad.

4.2.6. Formación y desarrollo del talento

En el marco de la estrategia **Transfesa Next**, durante 2025 continuamos con nuestra apuesta firme por la formación y el desarrollo del talento. Sabemos que un equipo humano excelente es la base para lograr un crecimiento rentable bajo el paraguas de la sostenibilidad, por lo que estamos comprometidos con el desarrollo

profesional de cada persona y con la promoción de nuestro talento.

Como línea de mejora para adaptarnos a las nuevas tendencias del mercado, en 2025 hemos continuado avanzando en la digitalización del proceso de incorporación de nuevo personal a nuestro equipo. A través de

la herramienta Job Request podemos gestionar todos los procesos de selección de la empresa, permitiendo la accesibilidad de los datos.

Principales iniciativas de formación

A lo largo del año, hemos avanzado en la consolidación de nuestro plan de formación, principalmente en formato virtual. Esto nos permitió optimizar el alcance incluyendo a aquellas personas que no están ubicadas en las oficinas centrales. A través de una alianza con la plataforma GoodHabitx incorporamos más de 100 cursos accesibles para toda la plantilla. Esta herramienta online está diseñada para estimular el desarrollo de competencias clave en ocho áreas: Salud mental y bienestar, Li-

derazgo, Productividad, Eficiencia tecnológica, Orientación a resultados, Creatividad, Positividad y Trabajo en equipo y diversidad.

Asimismo, comenzamos a trabajar con Udemy, una plataforma de autoformación online enfocada en tecnologías y programación para potenciar las habilidades de los equipos técnicos, especialmente los equipos de desarrollo de software.

En paralelo, a principios del año 2026 lanzaremos la plataforma de registros y solicitud de formaciones, Training Management, que digitaliza todo el proceso de formación y agiliza los cuestionarios de valoración. Para analizar la calidad de la formación recibida, distribuimos cuestionarios de satisfacción, solicitando su valoración para verificar si se han cumplido las expectativas.

Acciones formativas que realizamos a lo largo del año 2025:

- **“Gestión de la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia” en el mes de la Diversidad:** formaciones voluntarias que buscan sensibilizar y reforzar el compromiso de DB Cargo Iberia en materia de diversidad e igualdad.
- **Itinerario de Liderazgo y mejora de habilidades:** a través de la plataforma GoodHabitx se ofertó un itinerario específico para trabajar el estilo de liderazgo, la resiliencia y otras facetas de un buen líder.
- **Workout:** coaching de equipos. Taller de liderazgo enfocado a las personas que tienen personal a su cargo y se preocupan por promover el crecimiento personal y potenciar el rendimiento general de su equipo.
- **Formación en sesgos inconscientes de la Fundación Diversidad:** una iniciativa que ayuda a las empresas a entender los procesos en los que se producen actos discriminatorios, creando conciencia sobre la diversidad, la inclusión, los prejuicios y los sesgos inconscientes, y promoviendo prácticas y políticas de diversidad dentro de las organizaciones.
- **Hacia la igualdad de género:** como socios del Pacto Mundial, todas las personas trabajadoras tienen acceso a formación exclusiva en el ámbito de la sostenibilidad en sus tres Ejes: Social, Ambiental y Gobernanza. El día internacional de la mujer (8M) se compartió esta formación sobre igualdad de género.
- **Formación Gratuita en IA para mujeres:** Microsoft y Founderz lanzaron AI Skills 4 Women, una iniciativa diseñada para proporcionar formación gratuita en inteligencia artificial a mujeres de toda Europa y Oriente Medio.

En línea con nuestro compromiso estratégico con el Equipo, en DB Cargo Iberia estamos especialmente comprometidos con la promoción del **empleo juvenil**, la mejora de la empleabilidad y el apoyo a los nuevos profesionales que se incorporan al mercado de trabajo. Por ello, colaboramos con universidades y centros de formación profesional a través de convenios y programas de cooperación educativa, para ofrecer a jóvenes profesionales la oportunidad de realizar períodos de formación en la compañía.

En 2025 hemos continuado colaborando con el programa de Formación Profesional Dual (FEDA Madrid German Business School), con la universidad europea EWA (Europäische Wirtschaftsakademie, centro adscrito a la Universidad de Alcalá que colabora con la Duale Hochschule Baden-Wurtemberg), con la universidad Ludwigshafen para estudios específicos de logística, así como con otras universidades y centros de formación profesional. En este año, 9 estudiantes han realizado estancias de di-

versa duración en la empresa: 3 personas del Colegio de Huérfanos Ferroviarios en la BMI de Villaverde (una del primer ciclo y dos que continúan realizando sus prácticas); 2 personas del IES Vista Alegre en la BMI de Villaverde; 1 persona en el departamento legal, otra en asesoría jurídica y, finalmente, otra en medioambiente. Estas acciones refuerzan nuestra apuesta por la empleabilidad juvenil y la colaboración con instituciones educativas.

Evaluación del desempeño

El proceso de evaluación de desempeño es un elemento clave dentro de la estrategia de recursos humanos para conseguir un rendimiento excelente. Con los procesos de evaluación del desempeño, se persiguen los siguientes objetivos globales:

- Facilitar al personal y a los managers una metodología de trabajo que garantice un proceso continuo de evaluación del rendimiento enfocado en el desarrollo de las personas, basándose en la sencillez, claridad y transparencia.
- Crear un proceso uniforme de aplicación a toda la organización por igual, en las mismas fechas y bajo los mismos criterios.
- Articular un canal de comunicación adicional entre los managers y sus equipos.
- Facilitar la información que permita gestionar de manera homogénea las necesidades formativas del personal, así como la política retributiva de la compañía.

Anualmente llevamos a cabo el plan My Performance Management, en el que han participado 170 profesionales en 2025, respecto a los objetivos del año anterior. En marzo del año 2026 finalizará el plazo para la realización de la evaluación del desempeño de los objetivos del año 2025.

La implementación de My Performance Management tiene como objetivo la mejora de los siguientes puntos:

- Transparencia y colaboración interdepartamental.
- Competencias y cultura del feedback.
- Desarrollo continuo y orientación a resultados.
- Liderazgo para equipos remotos.

El área de Desarrollo de Recursos Humanos ofrece también a los managers y sus equipos unas guías en las que se recogen una serie de pautas para preparar y llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño. En estos documentos se recogen cuestiones como las ventajas de la entrevista de desarrollo, el método para prepararlas, los puntos a tener en cuenta o la forma de evaluación de los objetivos personales.

Desde 2024 y en la actualidad se encuentra a disposición de las personas de nuestro equipo la Guía de competencias del Grupo DB Cargo Iberia, diseñada por el área de Recursos Humanos para orientar a los líderes de equipos y a sus miembros en la identificación de áreas de fortaleza y desarrollo, ayudando a comprender el impacto de su trabajo en la compañía.

Asimismo, hemos seguido trabajando en la mejora de la herramienta local que permite la digitalización completa del proceso y que, a su vez, homogeniza los criterios de evaluación de todos los niveles, adecuándolos también a las responsabilidades de cada colectivo de la compañía.

Programas de gestión del talento

Actualmente contamos con dos programas de gestión de talento que persiguen fomentar el espíritu de colaboración, fortalecer sentimientos de pertenencia a la organización y desarrollar en la plantilla competencias y habilidades para impulsar una cultura de alto rendimiento. Los dos programas son Transfesa **Potential Program** y **Grow UP**.

El programa Transfesa Potential Program está enfocado en desarrollar profesional y personalmente a aquellas personas identificadas como potencial en el proceso de evaluación del desempeño; es decir, aquellos profesionales en los que resulta patente su capacidad para asumir con éxito nuevos retos y su evaluación de desempeño es excelente.

La finalidad de este programa es impulsar las competencias de autoconocimiento, empatía, comunicación e influencia de cada uno de sus participantes. El Programa incluye:

- Formaciones conjuntas y presenciales para mejorar el estilo de comunicación, habilidades de adaptación y networking.
- Formación online gamificada para potenciar competencias como la toma de decisiones, comunicación interpersonal y trabajo en equipo.
- Inmersión en el negocio con el fin de ampliar el conocimiento sobre los centros y áreas de la compañía, facilitando el conocimiento de los procesos organizativos.
- Team building para acrecentar la comunicación, colaboración y cohesión del equipo.

Por su parte, el programa **Grow UP** está enfocado en desarrollar, profesional y personalmente, a aquellas personas identificadas como talento en el proceso de evaluación del desempeño; es decir, profesionales con alto rendimiento profesional y con capacidad para marcar la diferencia en los resultados de la empresa de forma sostenida.

El objetivo es ofrecerle a cada participante una herramienta de desarrollo individual que le permita trabajar los gaps existentes entre la autopercepción individual y la percepción que los demás tienen de sus áreas de desarrollo. El Programa parte de una evaluación 360º y un posterior análisis psicométrico que estudia y describe su perfil conductual, denominado Personal Development Analysis (PDA).

El Programa incluye:

- Formación individualizada y presencial para trabajar los conocimientos que el participante tiene sobre sí mismo y cómo le ven los demás.
- Formación online gamificada para desarrollar las competencias de trabajo en equipo, networking, gestión de conflictos, toma de decisiones y trabajo en equipo, entre otras.
- Talleres grupales para potenciar las competencias clave de su desarrollo profesional y personal.
- Team building para acrecentar la comunicación, colaboración y cohesión del equipo.
- Desayunos con el COEX, reuniones estratégicas con cada miembro del Comité de Dirección, en las que se explica la estrategia de su línea de negocio, de qué manera coordinan a sus clientes y/o personas de su equipo, etc.

Con el objetivo de continuar trabajando con los participantes de ambos programas, hemos creado el Programa de Mentorización “**Saca lo mejor de ti**” a través del cual pueden continuar su desarrollo. Un conjunto de profesionales senior, designados por la Dirección con perfil estratégico, asumen la función de mentores para compartir sus conocimientos y potenciar sus habilidades.

Política de desarrollo profesional

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo del talento, se dispone de la Política de desarrollo profesio-

nal, de aplicación para todas las personas que forman parte de nuestro equipo.

La política consta de los siguientes principios:

- **Desarrollo continuo:** fomentamos una cultura de aprendizaje continuo y mejora personal. Ofrecemos acceso a oportunidades de formación, cursos, talleres y programas de desarrollo profesional para que cada persona pueda crecer dentro de la compañía.
- **Igualdad de oportunidades:** garantizamos que todas las oportunidades de desarrollo estén disponibles para la plantilla sin discriminación alguna, ya sea por razones de género, edad, etnia, orientación sexual, religión, o discapacidad.
- **Formación interna y externa:** reconocemos el valor tanto de la formación interna (cursos impartidos dentro de la organización) como de la formación externa (cursos, certificaciones o programas en otras instituciones) y apoyamos la participación en ambas modalidades.
- **Evaluación y retroalimentación:** evaluamos regularmente el progreso en el desarrollo profesional a través de revisiones de desempeño, ofreciendo retroalimentación constructiva para apoyar el crecimiento de cada persona en función de sus metas y las necesidades de la organización.
- **Compromiso compartido:** el desarrollo profesional es una responsabilidad compartida entre la empresa y las personas que trabajan en ella. La empresa proporciona los recursos y oportunidades necesarias, mientras que las personas trabajadoras son las responsables de aprovechar estas oportunidades y asumir un rol activo en su propio crecimiento.

[Consulta todos los datos de formación. Ver anexos.](#)



4.2.7. Diálogo social

Nuestra interacción con los sindicatos y la participación en la negociación colectiva ha sido especialmente activa en 2025, tanto a nivel global para todos los empleados como a nivel local para los centros de trabajo y gremios específicos. Nuestro trabajo con los sindicatos ha girado en torno a tres ejes de negociación, que se configuran como objetivos en materia de diálogo social: mejora económica sostenible, beneficios sociales para los empleados y acuerdos para situaciones específicas.

El principal acuerdo de este año ha sido la renovación del convenio colectivo de empresa, que afecta a todas las personas del equipo de DB Cargo Iberia. Con el Comité Intercentros se alcanzaron diversos acuerdos respecto a los dos primeros ejes de negociación y se han materializado en las siguientes mejoras:

- Revisión salarial para todos los empleados, poniendo mayor énfasis y mejores condiciones para los grupos laborales con menores salarios.
- Consolidación de la Ayuda escolar a los trabajadores con salarios inferiores.

- Con los comités de empresa y representantes de las personas trabajadoras hemos llegado a acuerdos en situaciones específicas, por ejemplo: Acuerdo con el personal de manipulación de vehículos de la Campa de Zaragoza, debido a stress térmico que pudieran sufrir, determinado en el protocolo de altas temperaturas, por el que, durante el periodo estival, trabajan en jornada continua, o bien en trabajo nocturno.

La organización mantiene un **compromiso firme con el diálogo social, la transparencia y la colaboración con los representantes de los trabajadores**. Aunque todavía no disponemos de una política formal documentada sobre diálogo social, contamos con prácticas consolidadas que garantizan una **participación activa y significativa** de los sindicatos en los procesos de toma de decisiones. Este enfoque favorece un entorno laboral basado en la corresponsabilidad, el respeto mutuo y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

4.2.8. Satisfacción de la plantilla

En 2025 se han analizado los resultados de la encuesta bienal de satisfacción a la plantilla de DB Cargo Iberia realizada durante el mes de septiembre de 2024. Este estudio se realiza mediante cuestionarios diseñados y

monitorizados por DB Cargo y sirve de herramienta para conocer el nivel de compromiso de la plantilla y su percepción en torno a la relación con la empresa.

La encuesta se divide en una serie de bloques temáticos:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| — tareas y actividades | — capacitación y desarrollo |
| — condiciones laborales | — mi superior directo |
| — organización del tiempo de trabajo | — enfoque al cliente y calidad |
| — comunicación e información | — temas generales |
| — integración | — mi evaluación global |
| — cooperación | — preguntas sobre el Grupo DB |

Siguiendo el ciclo habitual de esta encuesta bienal, los resultados de la encuesta se dieron a conocer durante el primer trimestre de 2025, tras lo que se realizaron workshops de seguimiento, que consistieron en visitas y entrevistas con las personas trabajadoras en sus centros de trabajo, para analizar las diferentes medidas que hayan surgido del resultado de esta encuesta.

En esta edición, el **índice de participación** alcanzó el **57 %**, lo que supone una mejora respecto al año 2022 (53 %), con un total de **434 personas participantes**.

En cuanto al **índice de satisfacción**, la compañía se sitúa en **4 sobre 5**, superando el resultado obtenido en 2022 (3,9) y por encima de la media del Grupo DB, que ha registrado un 3,6. Estos datos reflejan una evolución positiva en el compromiso y la percepción de nuestra plantilla, consolidando nuestro objetivo de crear un entorno laboral cada vez más participativo y orientado al bienestar.

4.2.9. Derechos humanos

En DB Cargo Iberia estamos comprometidos con la erradicación del trabajo infantil, la esclavitud y el tráfico de seres humanos. Por ello, prohibimos estrictamente la contratación de menores de 16 años, respetando el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En esta línea, contamos con la **Política de erradicación del trabajo infantil, esclavitud y tráfico humano**. A través de esta, protegemos los derechos infantiles y defendemos la no realización de cualquier tipo de actividad que suponga alejar a los menores, impedir su acceso a la educación o implique un riesgo para su salud o desarrollo físico, mental o social.

Los principios que se respetan en orden al trabajo infantil:

- Respetar edades mínimas de acceso al trabajo reflejadas en la normativa internacional y nacional.
- Verificar edad de las personas en el momento de la contratación.
- Mantener registros de todas las personas trabajadoras.
- Vigilar e impedir que proveedores de Transfesa Logistics tengan entre sus personas trabajadoras menores de edad.

En lo relativo al trabajo forzoso, promovemos iniciativas destinadas a prevenirlo en nuestra actividad. El departamento de Prevención de Riesgos Laborales audita los puestos de trabajo para detectar los trabajos y funciones que puedan implicar prácticas abusivas y forzosas.

Por último, también promovemos iniciativas para evitar y prevenir la trata de seres humanos. Desde el área de Administración de Personal informamos a todas

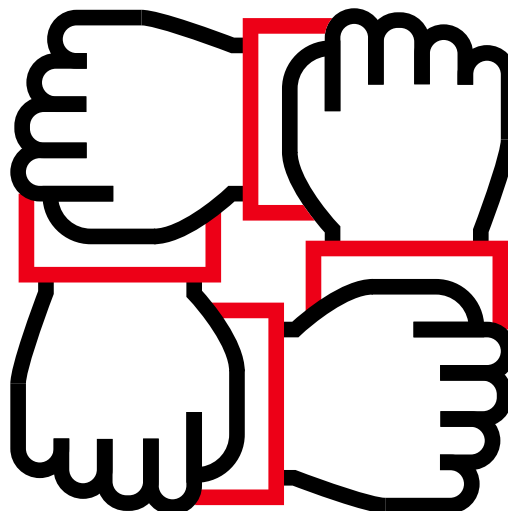
las personas trabajadoras de sus condiciones contractuales, las horas de trabajo o el tratamiento de sus datos personales, conforme a la legislación vigente.

La **Política** incluye además **metas y objetivos** ya definidos. En 2025 no se han producido cambios en esta política.

Nuestro compromiso por los derechos humanos se materializa en políticas, acciones e iniciativas conforme a la legislación nacional vigente, a la Carta Internacional de los Derechos Humanos de la ONU y a las normas de la Organización Internacional del Trabajo.

DB Cargo Iberia no realiza operaciones en países o áreas geográficas con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil, forzoso u obligatorio.

En los últimos 12 meses no se han registrado problemas, incidentes graves ni denuncias en materia de derechos humanos en la propia plantilla.





4.3. Clientes

Logros 2025

- **Apoyo en la transición climática de nuestros clientes.** Trabajamos junto a ellos para reducir la huella de carbono asociada a sus operaciones logísticas.
- **Impulso del transporte ferroviario a nuevas cadenas de valor.** Continuamos promoviendo que industrias como la azucarera, productos de gran consumo, el sector textil adopte soluciones ferroviarias, favoreciendo así la reducción del transporte por carretera y sus emisiones asociadas.
- Lanzamiento de la **primera Autopista Ferroviaria**. Una apuesta firme por el **transporte sostenible**. Este nuevo servicio intermodal internacional conecta el sur de Europa con el centro del continente y facilita el transporte de semirremolques y contenedores por ferrocarril, contribuyendo a reducir la congestión en las carreteras y las emisiones de CO₂. Su puesta en marcha representa un hito dentro de la estrategia intermodal y ambiental de la compañía.
- **Ampliación y modernización de la flota de vagones porta-autos** gracias a la financiación de los fondos Next Generation. En 2025 terminamos de incorporar los nuevos vagones porta-autos que refuerzan nuestra capacidad logística y mejoran el servicio prestado a clientes de sectores de alta demanda, como la automoción.
- **Refuerzo del compromiso con el Corredor Mediterráneo.** Gracias a la modernización de la flota con servicios estándar en ancho internacional nos consolidamos como actores clave para la conexión entre España y Europa.
- **Apertura de nuevos tráficos ferroviarios con nuestros clientes.** Este servicio nos permite mejorar su conectividad y alcance dentro de la cadena logística, incrementar su capacidad operativa y ofrecer soluciones más sostenibles.
- **Medalla de Oro en ECOVADIS por cuarto año consecutivo superando, incluso, la puntuación obtenida en 2024**, de 81 a 82 sobre 100. El resultado de esta evaluación muestra nuestro compromiso con la Sostenibilidad y el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes.

Retos 2026

- **Incrementar el volumen de mercancías transportadas por ferrocarril** para contribuir a la reducción de huella de carbono en la cadena logística de nuestros clientes, garantizando la colaboración con socios alineados con criterios de sostenibilidad.
- **Garantizar soluciones logísticas alternativas**, planificación flexible y comunicación proactiva con los clientes para minimizar el impacto que generan las obras en la infraestructura ferroviaria sobre el servicio de transporte de mercancías.
- **Gestión eficiente y estratégica de la flota.** Implementar medidas para optimizar y gestionar el parque de forma eficiente, adaptando los servicios a las necesidades de los clientes y fomentando la expansión y diversificación de la flota cuando aporte valor a la actividad.

4.3.1. Enfoque general

En DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics), los clientes son el eje de nuestras operaciones y el centro de nuestra estrategia de servicios. Ofrecemos soluciones de transporte intermodal y logística puerta a puerta, con el ferrocarril como eje principal, diseñadas para ser eficientes y seguras, reducir el impacto ambiental y contribuir al desarrollo sostenible tanto de nuestros clientes como de la sociedad.

Trabajamos para ofrecer servicios adaptados a las necesidades específicas de cada cliente, lo que nos permite colaborar con sectores tan diversos como alimentación, automoción, productos de gran consumo, siderurgia y

manufactura. Nuestras soluciones abarcan desde el transporte de productos terminados y componentes hasta servicios de almacenaje y distribución.

Además, en el ámbito ferroviario, ponemos a disposición de nuestros clientes el alquiler de nuestra flota de vagones, cajas y ejes, facilitando operaciones más eficientes y ajustadas a sus requerimientos. Con una propuesta de valor basada en sostenibilidad, innovación y adaptabilidad, en DB Cargo Iberia, trabajamos para ser el socio estratégico de nuestros clientes apoyando la eficiencia de sus operaciones y fomentando el desarrollo sostenible de sus sectores.

4.3.2. Sistema de gestión de calidad

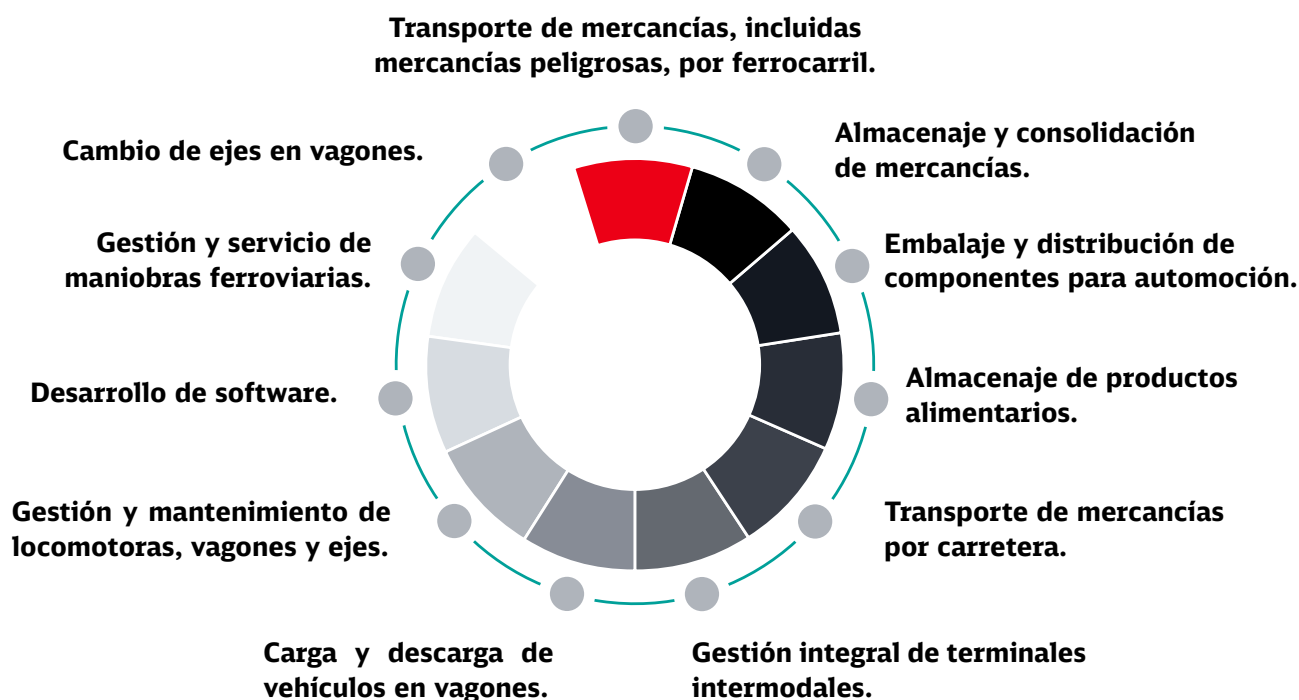
En DB Cargo Iberia asegurar la calidad de cada operación y servicio es la base de nuestro compromiso con los clientes. Para ello, contamos con un Sistema de Gestión de Calidad certificado bajo la norma UNE EN ISO 9001 desde el año 1997, que respalda la consistencia y solidez de nuestros procesos. Esto nos permite satisfacer las necesidades de nuestros clientes y optimizar los pro-

cesos para lograr la mejora continua del desempeño de nuestra actividad, la excelencia operativa y una mayor rentabilidad en el negocio.

Nuestro principal objetivo es: mejorar de forma continua nuestras operaciones para impactar de forma positiva en la cuenta de resultados y garantizar a nuestros clientes un servicio logístico de máxima calidad.

Esta certificación no solo refuerza nuestra confianza interna, sino que también nos posiciona con una ventaja competitiva en un mercado cada vez más exigente.

El Sistema de Gestión de Calidad según la norma UNE EN ISO 9001 incluía hasta 2025 las siguientes actividades clave:



Durante 2025, hemos elaborado nuevas fichas de proceso y actualizado otras para el refuerzo y control de la información documentada, definiendo y revisando indicadores según una nueva metodología e implementado el proceso de control operacional en los centros, con el fin controlar, prevenir y detectar desviaciones a tiempo y mejorar continuamente la eficiencia y fiabilidad de las operaciones.

Además, realizamos el seguimiento y control de los objetivos de calidad definidos por las distintas áreas, asegurando el cumplimiento de los requisitos de la norma UNE EN ISO 9001 y reforzando nuestro compromiso con la mejora continua.

Política integrada del sistema de gestión de calidad

Nuestra Política Integrada respalda los sistemas de Gestión de Calidad Ambiental, Eficiencia Energética y Prevención

de Riesgos Laborales, integrados desde 2020 para garantizar un desempeño empresarial sostenible y eficiente.

Esta política establece un marco que impulsa la mejora continua de nuestros procesos y actividades, asegurando que cumplimos con las necesidades y expectativas de nuestros clientes, así como con los requisitos legales y voluntarios aplicables a nuestros servicios e instalaciones.

La política también refuerza nuestro compromiso con el cumplimiento normativo y la integración de la calidad, el medio ambiente, la eficiencia energética y la seguridad y salud en todos nuestros procesos. Además, promovemos la formación y sensibilización de nuestro equipo para asegurar su participación activa en el cumplimiento de los estándares definidos por nuestro Sistema de Gestión Integrado.

La política integrada del sistema de gestión de calidad de DB Cargo Iberia, está disponible públicamente en nuestra página web.

4.3.3. Calidad Operativa de Transporte

Paralelamente, disponemos de un área específica de Calidad Operativa de Transporte y Prevención de Daños, cuya misión es garantizar la satisfacción de nuestros clientes del sector automotriz. Su labor se centra en minimizar riesgos y daños durante el transporte de vehículos, así como en asegurar la máxima eficiencia operativa y la reducción de incidencias en las terminales del nuevo corredor Medex.

Para ello, realizamos auditorías de calidad durante el transporte, utilizando listas de verificación consensuadas con nuestros clientes. Este sistema nos permite supervisar el cumplimiento de los requisitos, anticipar posibles desviaciones y aplicar los estándares más exigentes del sector. Los datos recopilados se analizan para generar informes y estadísticas que facilitan la toma de decisiones, permitiendo identificar causas y patrones de daños con el fin de implementar mejoras efectivas. El check list de auditoría contempla aspectos de sostenibilidad, habiéndose realizado en 2025 el 100 % de las auditorías planificadas. Con respecto al **desempeño de**

proveedores, el resultado promedio de todas las auditorías realizadas es de un **86 % de cumplimiento**, no estando **ningún proveedor por debajo del umbral mínimo establecido en el 82 %**.

La formación continua constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia de calidad. Por ello, realizamos sesiones periódicas de capacitación que refuerzan las habilidades y competencias de todo el personal involucrado, asegurando que el **100 % de los proveedores de carga y descarga han recibido formación e información en 2025**.

En línea con nuestro compromiso con la mejora continua, definimos anualmente indicadores clave de desempeño (KPIs) para el área de transporte de Vehículo Terminado, incluyendo este año los específicos del corredor Medex. Estos KPIs están alineados con nuestros objetivos estratégicos y se revisan periódicamente para asegurar el cumplimiento de las expectativas y avanzar hacia nuestra meta de excelencia operativa.



4.3.4. Satisfacción de clientes

Para DB Cargo Iberia es necesario entender y evaluar la satisfacción de nuestros clientes respecto a nuestros servicios, ya que esto nos asegura que sus necesidades y expectativas son atendidas, mientras que también nos proporciona datos valiosos para perfeccionar constantemente nuestra propuesta.

Anualmente participamos en la encuesta de satisfacción que realiza nuestro grupo matriz, DB Cargo AG, una herramienta fundamental para medir nuestro rendimiento y encontrar áreas de mejora. El proceso consiste en

que desde DB Cargo AG nos solicitan una muestra representativa de los principales clientes. En total, se envió encuesta a un total de 18 contactos de clientes de DB Cargo Iberia, alcanzando una tasa de respuesta del 50 %. A través de estas encuestas, no solo identificamos oportunidades de mejora, sino que también fortalecemos nuestra relación con los clientes, asegurando su fidelidad y contribuyendo al crecimiento sostenible de la compañía.

A continuación, se expone en detalle el análisis de los resultados:

Tendencia de satisfacción general

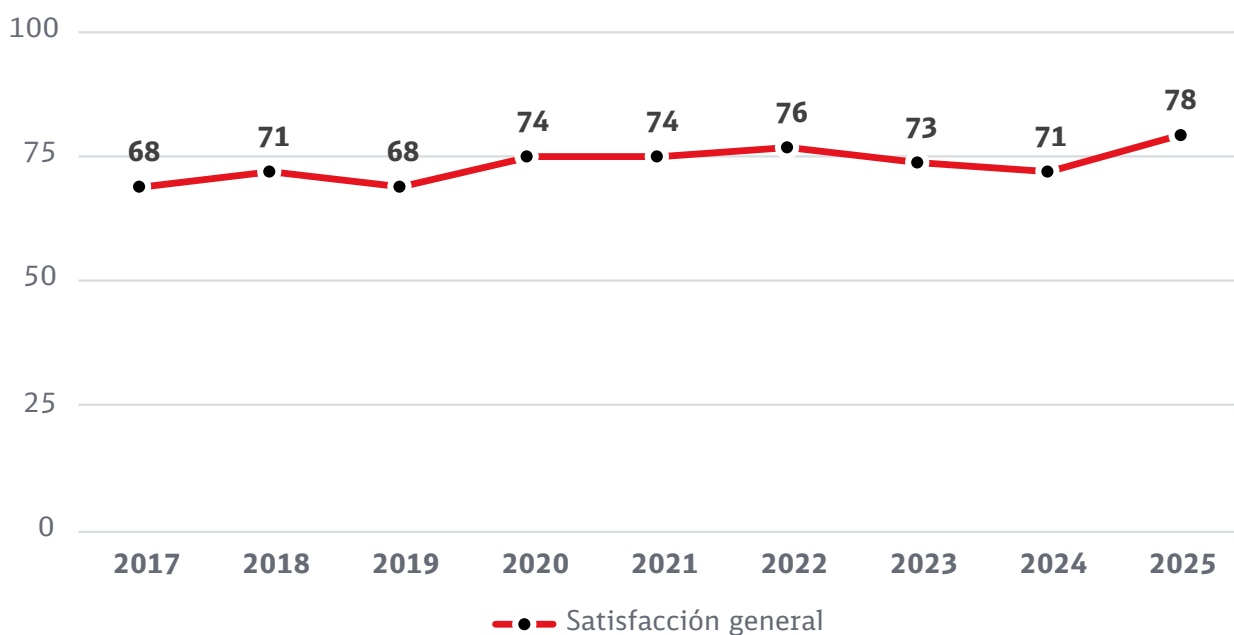


Figura 2: tendencia de la satisfacción general de los clientes respecto a DB Cargo Iberia

Como se aprecia en la figura 2, en este 2025, la **satisfacción general** reportada por nuestros clientes ha alcanzado una puntuación de 78 sobre 100, logrando convertirse en el valor más alto de los últimos 8 años y suponiendo una mejora de 7 puntos respecto al año anterior.

La figura 3 muestra los resultados obtenidos de los procesos de transportes. Estos reflejan un desempeño general satisfactorio, destacándose la información del transporte, la facturación y la realización de pedidos. Estos procesos de la empresa se han identificado como áreas de excelencia, logrando en los tres una puntuación superior al 80 %.

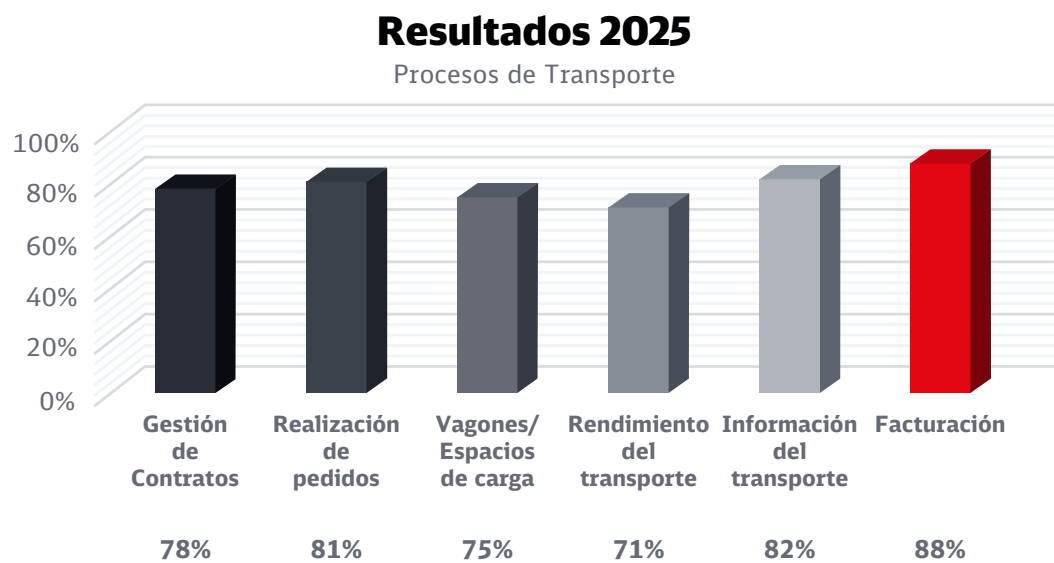


Figura 3: resultados de la satisfacción de nuestros clientes respecto a los procesos de transporte en 2025

Por su lado, el proceso con el mayor margen de mejora sería el rendimiento del transporte, ya que ha conseguido la puntuación más baja con un 71 %. Estos resultados se analizarán por nuestra área de Sostenibilidad y

Calidad junto con el área Comercial para definir acciones específicas que refuercen la experiencia del cliente y garanticen un servicio de excelencia.

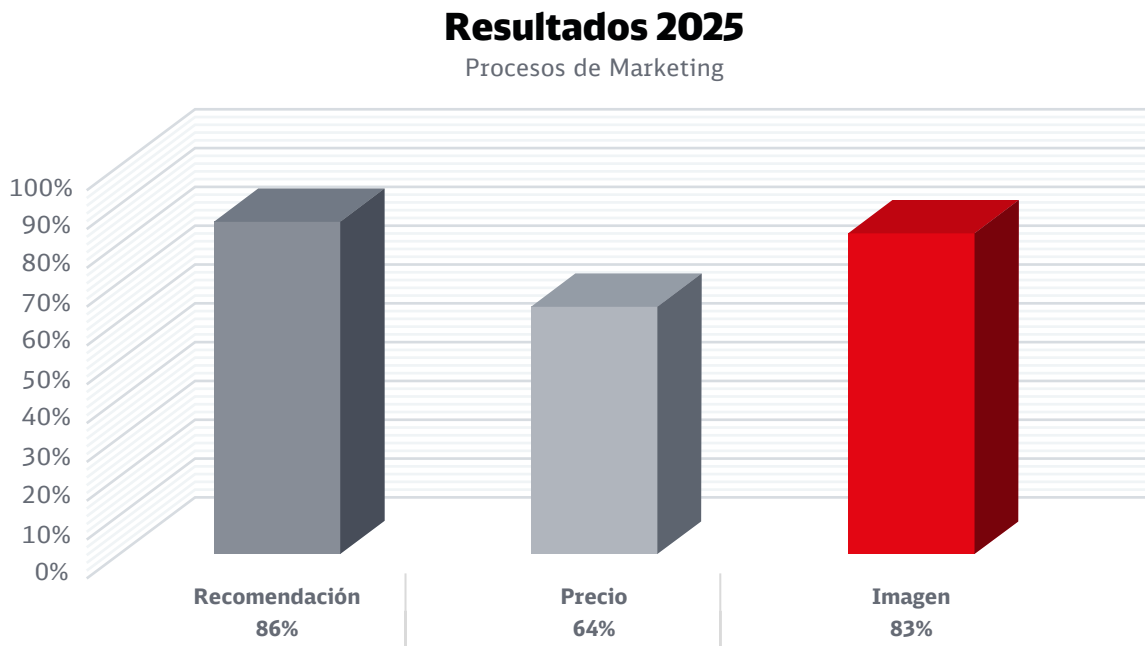


Figura 4: resultado de los indicadores de marketing de DB Cargo Iberia en 2025

Respecto a los indicadores de marketing, destacan que transmitimos a nuestros clientes, obteniendo unos los valores obtenidos en la recomendación y la imagen resultados de 86 % y 83 % respectivamente.

A continuación, se presenta la comparativa entre los resultados obtenidos en el año 2024 y los del año 2025:

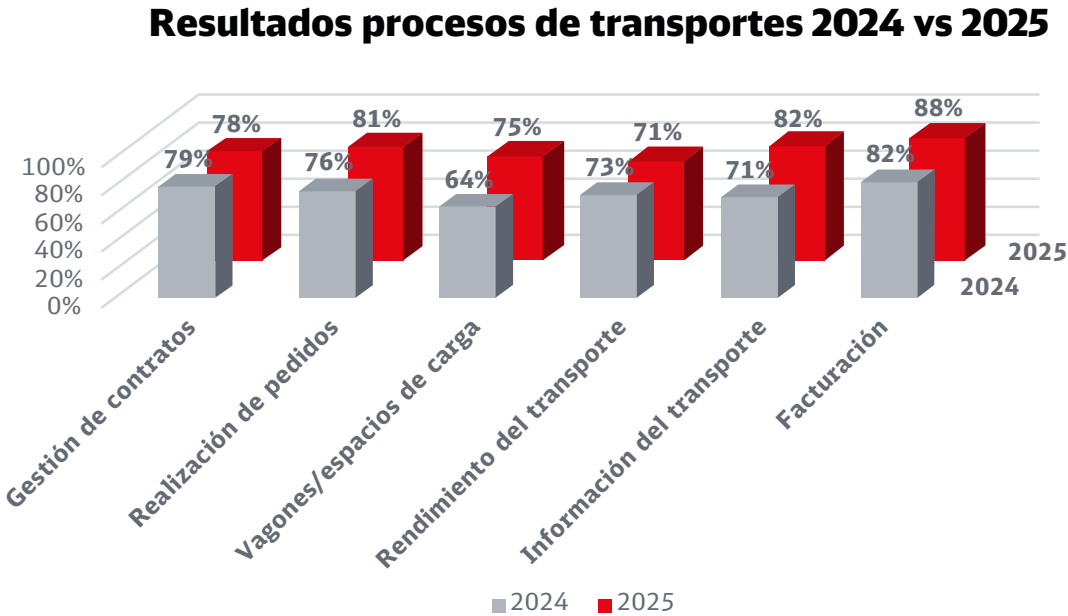


Figura 5: comparativa de los resultados de la satisfacción de nuestros clientes respecto a los procesos de transporte en 2024 y 2025

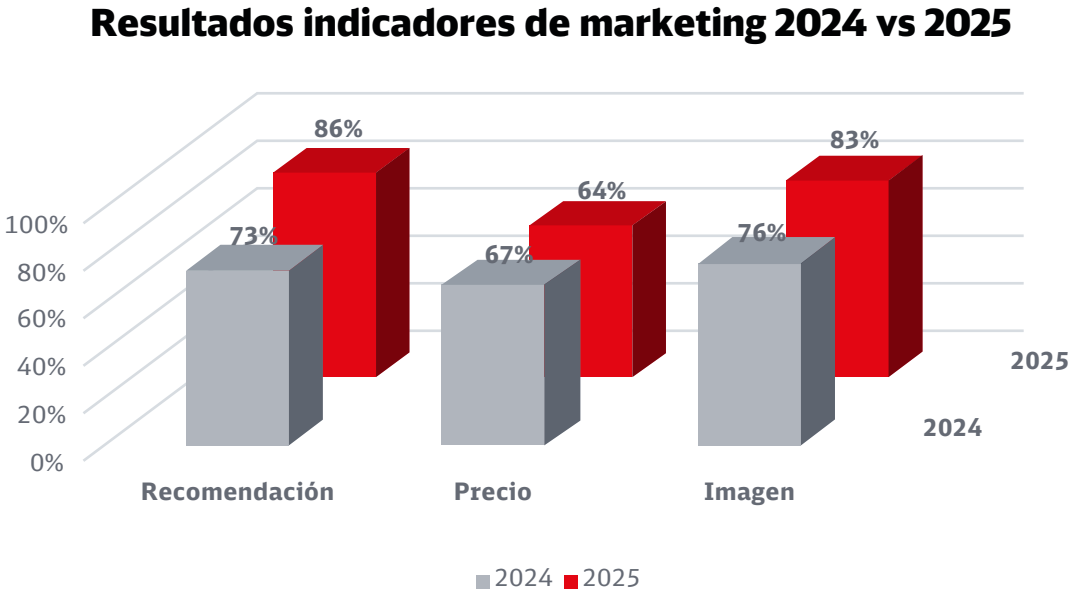


Figura 6: comparativa de los resultados de los indicadores de marketing de DB Cargo Iberia en 2024 y 2025

Tal y como muestran los gráficos comparativos, en un tercio de los procesos e indicadores ha disminuido la satisfacción de nuestros clientes. No obstante, lo ha hecho, como máximo en tres puntos, siendo los procesos afectados la gestión de contratos (79 %->78 %), rendimiento del transporte (73 %->71 %) y el precio (67 %->64 %). Este resultado nos indica que las necesidades de nuestros clientes se centran en la reducción del coste de ciertos servicios, así como en la mejora de algunos aspectos como la flexibilidad y la transparencia.

En cambio, en los procesos e indicadores restantes, se ha producido un aumento significativo de la satis-

facción, destacando la mejora en los vagones/espacios de carga (64 %->75 %), la información del transporte (71 %->82 %) y la recomendación (73 %->86 %).

En definitiva, este incremento en la satisfacción general reafirma nuestro compromiso con la calidad y nos impulsa a seguir trabajando para superar las expectativas de nuestros clientes, confirmando la proactividad de DB Cargo Iberia por la mejora continua en la relación y el trato con el cliente.

Por su lado, y como indicador relevante de la calidad de los servicios prestados a nuestros clientes, en 2025 no se ha recibido ninguna reclamación.



DB Cargo Iberia

4.4. Proveedores

Logros 2025

- **Diversificación de la cartera** de proveedores de tracción nacional e internacional, en línea con años anteriores.
- Negociación y contención de los **costes de tracción y no tracción** a través de acuerdos con los proveedores.
- Proceso de **rehomologación de proveedores críticos** de acuerdo con procedimientos internos.
- Extensión de las prácticas de calidad operativa a las terminales intermodales.
- Adquisición de **software de control documental** de proveedores.
- Renovación por cuarto año consecutivo de la **medalla de Oro ECOVADIS**, concretamente en el Tema Compras Sostenibles hemos subido de 64 a 67 puntos sobre 100.

Retos 2026

- **Extensión de las cláusulas contractuales ESG a todos los proveedores.**
- Armonizar los KPIs de todos los proveedores de tracción.
- **Optimizar el proceso de control documental** de proveedores a través de la herramienta de digitalización adquirida.

4.4.1. Enfoque general

DB Cargo Iberia considera que una cadena de suministro ética, resiliente y sostenible es un elemento clave para asegurar la continuidad de nuestra actividad, el servicio ferroviario de mercancías, con la calidad operativa y la creación de valor a largo plazo, necesarios para el sector.

Nuestro enfoque de gestión de proveedores se apoya en un modelo de diligencia debida orientado a identificar, evaluar, prevenir y mitigar riesgos e impactos potenciales asociados a la cadena de suministro y la subcontratación, incluyendo controles de verificación y seguimiento.

Este enfoque integra la sostenibilidad en la toma de decisiones de compras desde una perspectiva ESG (ambiental, social y de buen gobierno), considerando de forma explícita:

- **Criterios ambientales** (cumplimiento legal, prevención de la contaminación, consumo de recursos, gestión de residuos y desempeño climático cuando sea aplicable).

- **Criterios sociales y laborales** (condiciones de trabajo, seguridad y salud, respeto de derechos, y prácticas de igualdad y no discriminación).
- **Criterios de ética y cumplimiento** (integridad, anticorrupción, competencia leal y respeto de compromisos contractuales).

En línea con buenas prácticas de mercado, la compañía estructura la gestión de proveedores siguiendo un esquema de **Políticas, Acciones y Resultados**, reforzando la trazabilidad documental y el seguimiento de la mejora continua mediante evaluaciones periódicas y planes de acción cuando se identifican oportunidades

La gestión de compras y proveedores se realiza bajo un esquema de control interno y supervisión corporativa, con especial foco en **proveedores críticos** por impacto operativo o por exposición, como, por ejemplo: **tracción y/o carga y descarga**, entre otros. Este enfoque permite priorizar recursos de evaluación y auditoría allí donde el potencial impacto y riesgo es mayor.

4.4.2. Política de Compras y control interno

La **Política de Compras** establece los principios y directrices para asegurar que la selección, contratación y seguimiento de proveedores se realiza de forma **responsable**, incorporando criterios ESG y reforzando la transparencia y la trazabilidad en las decisiones. Esta política se revisa y aplica para dar respuesta a la exigencia legal de informar sobre **políticas, procedimientos de diligencia debida, riesgos y resultados**, incluyendo, cuando sea pertinente, la cadena de suministro y subcontratación.

Como requisito para mantener la homologación, se debe asegurar que el **100 % de los proveedores**, o bien, firman y se adhieren al **Código de Conducta para socios comerciales**, o bien, desde el área de Compliance de DB Cargo Iberia se revisan las políticas del proveedor para verificar que están alineadas con las nuestras.

El código de conducta para Socios Comerciales de DB Cargo Iberia articula compromisos mínimos en materia de:

- **Cumplimiento normativo y ética empresarial.** Tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, integridad en las relaciones comerciales.
- **Derechos laborales y condiciones de trabajo.** Respeto de derechos fundamentales, prevención de riesgos laborales y entornos de trabajo seguros.
- **Igualdad de trato, diversidad y no discriminación.** Incluida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la inclusión.
- **Gestión ambiental.** Cumplimiento legal, medidas de reducción de impactos, y buenas prácticas de eficiencia y prevención.

La política establece que, en procesos de licitación, renovación o compras relevantes, se valoren criterios ESG junto con los técnicos y económicos.



Cercanía

Elección de proveedores dentro de un ámbito geográfico cercano con el fin de rebajar costes de transporte y reducir la huella de carbono.



Adaptación a la normativa

Necesidad por parte de los proveedores de conocer sus obligaciones con Hacienda y la Seguridad Social.



Certificación

Valoración positiva a aquellos proveedores que posean certificación externa que garantice sistemas de optimización de sus procesos.



Compromiso de los valores

Obligatoriedad en todos los proveedores de firmar el Código de Conducta para Socios Comerciales que marca los valores de DB Cargo Iberia.

Se pueden consultar condiciones generales para proveedores públicamente en la página web.

Por otro lado, se dispone de un **sistema de control interno (ICS)** corporativo de DB para asegurar que los

procesos se ejecutan según el procedimiento definido por la Alta Dirección. Este sistema facilita la supervisión de la implantación de la política y el control de riesgos.

4.4.3. Desempeño de proveedores

La compañía evalúa y monitoriza el desempeño de sus proveedores con un enfoque escalonado y basado en riesgo, que combina **revisión periódica**, **monitorización continua** para proveedores críticos y **auditorías presenciales** en actividades con mayor exposición operativa y de seguridad.

Con alcance global (proveedores de servicio generales y proveedores críticos), el seguimiento se centra fundamentalmente en el control documental, verificando el cumplimiento con nuestra política de Compras. En el caso de los proveedores directamente vinculados al negocio (críticos), este control se complementa con reuniones presenciales periódicas que permiten evaluar de forma más cercana su desempeño operativo.

Para los proveedores de tracción ferroviaria se planifican mínimo dos reuniones presenciales anuales. Durante estas reuniones se revisa el grado de cumplimiento con el Plan de Transporte acordado, se identifican posibles incidencias recurrentes y, cuando es necesario, se establecen planes de acción para asegurar la mejora continua del servicio.

Para los proveedores responsables de actividades de carga y descarga, la compañía realiza auditorías presenciales y pormenorizadas **in situ**, con el objetivo de verificar la correcta ejecución del servicio, la adecuación de los procedimientos aplicados y el cumplimiento de las condiciones de seguridad operativa. Estas auditorías permiten detectar oportunidades de mejora y garantizar

que las operaciones se desarrollan conforme a los niveles de exigencia requeridos por la compañía.

1. REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS REQUISITOS DE HOMOLOGACIÓN

Desde el área de compras generales se ha implantado un proceso de rehomologación de proveedores con el objetivo de que la documentación que aportan durante el proceso de alta se encuentre actualizada a lo largo de toda la relación comercial.

En paralelo, a finales de 2025 se ha adquirido un **software para la gestión documental de proveedores** a través de la empresa matriz DB Cargo, que facilitará la actualización de toda la documentación mediante avisos automáticos al departamento de compras.

2. MONITORIZACIÓN CONTINUA (PROVEEDORES DE TRACCIÓN)

Para proveedores de tracción, se mantiene una **monitorización continua** a través del departamento de operaciones, lo que permite un seguimiento ágil y basado en datos de indicadores operativos y de desempeño, anticipando desviaciones y facilitando la interlocución con el proveedor para la mejora del servicio.

Para proveedores de tracción, se mantiene un sistema de monitorización continua a través del departamento de Operaciones. Este seguimiento en tiempo real permite identificar incidencias en el momento en que se producen, analizar conjuntamente las posibles vías de mejora y establecer planes de acción específicos orientados a garantizar la fiabilidad, seguridad y eficiencia del servicio prestado.

3. REUNIONES PERIÓDICAS DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

De manera estándar, la compañía celebra **al menos dos reuniones presenciales anuales** con los proveedores críticos de tracción. En estas sesiones participan de forma conjunta las áreas de Compras, Operaciones y Nego-

cio, junto con el proveedor, con el objetivo de revisar el desempeño global, identificar oportunidades de mejora, comentar posibles vías de colaboración futura y reforzar la alineación operativa y estratégica.

4. AUDITORÍAS Y SUPERVISIÓN IN SITU (PROVEEDORES CARGA Y DESCARGA)

Se realizan **auditorías presenciales** a proveedores de **carga y descarga**, reforzando el control sobre procesos críticos y sobre aspectos vinculados a seguridad, calidad y cumplimiento de requisitos operativos. Las auditorías permiten verificar evidencias, observar la ejecución real del servicio y acordar mejoras con responsables en campo.

Con todo lo anterior, DB Cargo Iberia consolida el seguimiento del desempeño de la cadena de suministro mediante indicadores que permiten reportar **políticas, procedimientos, riesgos, resultados y controles** (incluida la cadena de suministro y subcontratación cuando es pertinente).

DB Cargo Iberia refuerza el seguimiento del desempeño mediante un conjunto de métricas que evidencian tanto el despliegue de los procedimientos como sus resultados. Entre estas métricas destacan:

- % de proveedores homologados con **adhesión al Código de Conducta** (objetivo: mantener el 100 %). El dato a cierre del tercer trimestre de 2025, a falta del último, de media se ha conseguido un valor del 69 %, teniendo en cuenta que para muchos proveedores se aceptan sus propias políticas internas y no están contemplados en este dato.
- nº de auditorías realizadas (presenciales y/o documentales) y grado de cierre de planes de acción. Se ha realizado el 100 % de las auditorías planificadas para los proveedores de carga y descarga (los únicos a los que se realiza este tipo de control), consiguiendo un valor promedio del 86 % como resultado de todos los proveedores, estando todos por encima del umbral mínimo del 82 %.



4.5. Sociedad

Logros 2025

- **Refuerzo del talento joven:** reforzamos nuestra apuesta por el empleo juvenil, ampliando la colaboración con centros de FP y universidades, lo que permitió incorporar nuevos estudiantes en prácticas y favorecer el relevo generacional en perfiles clave.
- La continuidad de **iniciativas vinculadas a la acción social de la compañía**, especialmente las puestas en marcha como respuesta a situaciones extraordinarias vividas en el ejercicio anterior, concretamente la DANA.

Retos 2026

- **Aumentar la presencia de mujeres en el sector**, promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo.
- **Continuar con nuestro propósito de visibilizar el sector logístico y ferroviario** como una opción profesional atractiva y de futuro.
- Impulsar **nuevas iniciativas** que amplíen su **impacto positivo en las comunidades y el entorno** donde se encuentran la actividad de la empresa, en coherencia con su estrategia corporativa una vez consolidada la nueva estructura organizativa.

4.5.1. Enfoque general

En DB Cargo Iberia, nuestra relación con la sociedad se fundamenta en la generación de valor en los territorios donde desarrollamos nuestra actividad. Este compromiso, integrado en la estrategia ESG del Grupo, sitúa el desarrollo de las personas y del entorno como un eje prioritario.

En línea con el **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico**, trabajamos para contribuir al bienestar y crecimiento de las comunidades locales mediante:

- La creación de empleo estable y de calidad.
- La colaboración con entidades educativas y sociales para responder a las necesidades del mercado laboral.
- El impulso al talento joven y la promoción de la presencia femenina en un sector estratégico para la movilidad sostenible.

Aunque 2025 ha sido un ejercicio centrado en la consolidación más que en el lanzamiento de nuevas iniciativas, la compañía ha asegurado la continuidad de proyectos esenciales que permiten afrontar 2026 con una base sólida y con capacidad de ampliación del impacto social positivo.

A través de estas iniciativas, reforzamos nuestro compromiso con el desarrollo socioeconómico de las comunidades donde operamos, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos de calidad en el sector logístico y ferroviario.

4.5.2. Escuela ferroviaria

La Escuela Ferroviaria continuó en el año 2025 con su actividad formativa realizando diversos cursos de formación de personal ferroviario al amparo de su homologación realizada por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.

El centro de formación ferroviaria desempeñó un papel clave en la formación y desarrollo de maquinistas ferroviarios, un perfil profesional altamente demandado en el sector debido a la expansión de la red de alta velocidad, la aparición de nuevos operadores ferroviarios y el compromiso de incrementar la cuota de mercancías transportada por ferrocarril dentro del plan Mercancías 30. Este contexto hace que la profesión de maquinista sea una opción laboral estable, de calidad y con excelentes perspectivas de desarrollo profesional, tanto en el ámbito público como en el privado.

La filosofía de la Escuela se basa en aportar valor y alcanzar la excelencia, combinando el profundo conocimiento del sector ferroviario con la experiencia y dedicación de un equipo docente altamente cualificado.

Entre las acciones formativas que se han impartido durante 2025, la Escuela Ferroviaria inició dos nuevas promociones de Licencia y Diploma de Maquinista Ferroviario y en el momento de cerrar el ejercicio, contaba con los siguientes cursos en el estado que se indica:



	Inicio Formación	Matriculados	Estado a 31/12/2025
14ª promoción L+D	05/02/2024	16	Finalizado 02/2025
15ª promoción L+D	16/09/2024	17	Finalizado 09/2025
16ª promoción L+D	03/02/2025	18	Finalizado 01/2026
17ª promoción L+D	15/09/2025	18	Finalización prevista 08/2026

Al respecto de los datos de la Escuela Ferroviaria en cuanto a la calidad de sus formaciones de los cursos Licencia y Diploma de Maquinista Ferroviario, cabe destacar, que de los dos exámenes realizados durante 2025 por parte de la AESF nos hemos mantenido en una tasa de aprobado global superior al 70 %.

La Escuela Ferroviaria, brinda la formación requerida tanto a clientes externos como a la plantilla del Grupo DB Cargo Iberia (anteriormente Grupo Transfesa) posibilitando el adecuado desempeño de sus funciones como personal ferroviario.

La Escuela Ferroviaria está homologada para impartir formación a según la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre de:

- Personal de circulación: Auxiliar de Circulación y Auxiliar de Cabina.
- Personal de operaciones del tren: Auxiliar de Operaciones del Tren, Operador de Vehículo de Maniobras y Responsable de Operaciones de Carga.

En 2025 se impartieron los siguientes cursos de formación:

	Cursos Impartidos	Alumnos formados	Alumnos Aprobados	% Superación
Reciclajes formativos	14	46	46	100%
Certificado de material	6	31	28	90%
Certificados de infraestructura	78	215	121	56%

Auxiliar de Circulación:

	Cursos Impartidos	Alumnos formados	Alumnos Aprobados	% Superación
Obtención Título de AC	5	9	9	100%
Ampliación Ámbito AC	1	5	3	60%

Auxiliar de Cabina:

	Cursos Impartidos	Alumnos formados	Alumnos Aprobados	% Superación
Obtención Título de ACB	1	2	2	100%

Auxiliar de Operaciones del Tren:

	Cursos Impartidos	Alumnos formados	Alumnos Aprobados	% Superación
Curso Obtención AOT	1	6	5	83%
Reciclaje de AOT	13	34	34	100%
Recuperación de AOT	1	1	1	100%

Operador de Vehículo de Maniobras:

	Cursos Impartidos	Alumnos formados	Alumnos Aprobados	% Superación
Curso de Obtención OVM	1	2	0	0%
Reciclaje de OVM	7	17	17	100%
Ampliaciones Ámbito	2	10	8	80%
Ampliaciones Motor	3	8	6	75%

Responsable de Operaciones de Carga:

	Cursos Impartidos	Alumnos formados	Alumnos Aprobados	% Superación
Curso Obtención ROC	2	10	0	0
Reciclaje ROC	8	14	13	93%
Recuperación ROC	1	2	2	100%

(Estos resultados porcentajes tienen en cuenta las formaciones completamente superadas en el momento del informe, y contemplando las fechas del proceso de transformación de la compañía, quedando cursos pendientes de finalización.)

Asimismo, reforzamos nuestras colaboraciones para impulsar la formación y el desarrollo profesional en el sector ferroviario. En 2025 se ha continuado con una colaboración enfocada en acercar la profesión de maquinista ferroviario a nuevos candidatos. Esta iniciativa complementa los programas de formación de DB Regio, que están dirigidos a personas seleccionadas en España para trabajar como maquinistas en Alemania, reforzando nuestro compromiso con la internacionalización y el desarrollo profesional dentro del sector.

Cerramos 2025 con la satisfacción de haber formado a un nuevo grupo de profesionales altamente capacitados para afrontar los retos y oportunidades del sector ferroviario.

En próximas Memorias no se reportará sobre la Escuela Ferroviaria, ya que es una de las actividades que han pasado a Boluda Shipping tal y como se explica en el apartado Nota al lector.

4.5.3. Acción social

La acción social de la compañía se ha articulado durante los últimos años como un elemento integrado en su modelo de sostenibilidad y de creación de valor a largo plazo. Desde esta perspectiva, el compromiso con las comunidades no se concibe como un conjunto de acciones aisladas, sino como una contribución coherente y alineada con la actividad del Grupo y con las realidades sociales de los territorios en los que opera, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2025, la acción social ha estado marcada por la continuidad de iniciativas puestas en marcha como respuesta a situaciones extraordinarias vividas en el ejercicio anterior, concretamente la DANA, un fenómeno vinculado a los efectos del cambio climático (ODS 13: Acción por el clima). Nuestra compañía no solo cuenta con varios equipos y centros de trabajo en Valencia, sino que ha sido un territorio clave para el desarrollo del Grupo desde sus inicios y con el cual mantiene una relación histórica y un fuerte vínculo con su entorno social y ambiental.

En este marco, ha centrado sus esfuerzos en acompañar a las personas y entidades afectadas, garantizando que las acciones emprendidas se materializaran y alcanzaran un impacto efectivo, reforzando la resiliencia de las comunidades ante eventos climáticos extremos y promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en

contextos de especial vulnerabilidad (ODS 5: Igualdad de género). Paralelamente, se prepara un nuevo impulso de este ámbito una vez estabilizados los cambios internos del Grupo.

Acciones desarrolladas en 2024 y continuidad en 2025

Durante 2024, nuestras actuaciones sociales adquirieron un carácter especialmente concreto y directo como respuesta al impacto de la DANA. Algunas de estas iniciativas se han mantenido y culminado a lo largo de 2025, garantizando la continuidad del apoyo a las personas y entidades afectadas.

Apoyo a la plantilla afectada por la DANA

En 2025 se ha continuado proporcionando cuatro vehículos de alquiler para cinco personas del centro logístico de Valencia que habían perdido su coche como consecuencia de la DANA, facilitando su movilidad hasta que han podido recuperar un vehículo en propiedad. Esta actuación ha contribuido a reducir el impacto personal



y profesional derivado de la emergencia, favoreciendo condiciones de igualdad y conciliación para todas las personas afectadas.

Esta medida dio continuidad a la acción iniciada en 2024, cuando la compañía puso a disposición estos coches para empleados y empleadas afectados. Adicionalmente, el equipo de Gerencia de Riesgos ofreció su conocimiento técnico y acompañamiento, gestionando las reclamaciones ante el Consorcio de Compensación de Seguros para facilitar los trámites a los compañeros y compañeras damnificados.

Donación de mobiliario a centros educativos afectados por la DANA

También como respuesta a los importantes daños ocasionados por la DANA en la Comunidad Valenciana, durante 2024 DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) formalizó diversos acuerdos de colaboración para la donación de mobiliario excedente procedente de su anterior sede central a varios centros educativos especialmente afectados. Los colegios beneficiarios fueron Santa Ana, María Auxiliadora, Nuestra Señora de la Salud y San José de Calasanz, así como la Fundación Marcelino Champagnat.

Esta iniciativa no solo supuso una donación material, sino que se articuló como un proyecto de colaboración interna que combinó la optimización de recursos con la implicación directa de la plantilla. El mobiliario fue trasladado al almacén de Alcalá de Henares (instalación del Grupo DB Cargo Iberia), donde se llevó a cabo un proceso exhaustivo de clasificación, revisión y preparación para su reutilización por parte de empleados/as voluntarios, evitando la generación de residuos y fomentando un uso responsable de los recursos, tal y como pretende uno de nuestros ODS prioritarios, el ODS 12 Producción y consumo responsables.

El proceso permitió aprovechar una gran parte del mobiliario disponible, maximizando su vida útil. Armarios, estanterías, mesas y sillas fueron reorganizados en función de las necesidades específicas de cada centro educativo. En uno de los colegios, la donación hizo posible la reapertura de la biblioteca, que había quedado inutilizada tras los daños provocados por el agua, mientras que en otros centros el mobiliario permitió reacondicionar aulas, despachos y espacios comunes.

La entrega final del material se realizó durante el primer trimestre de 2025, utilizando medios logísticos de una empresa de transporte del Grupo, lo que permitió garantizar una distribución eficiente y coordinada y minimizar el impacto ambiental asociado al transporte, tal como indica el ODS 13 Acción por el clima. Esta actuación contribuyó de manera directa a que los centros beneficiarios pudieran continuar su labor educativa en un entorno adecuado, seguro y funcional, reforzando así el impacto social de la iniciativa.

Colaboración con Madre Selva

Durante este periodo, el Grupo ha mantenido su colaboración histórica con Madre Selva, ONG de cooperación internacional que promueve el desarrollo humano, social y económico a través de proyectos centrados en la ayuda humanitaria a la infancia, la educación, la salud y el empoderamiento de mujeres y jóvenes, totalmente alineado con uno de nuestros ODS prioritarios, el ODS 5 Igualdad de Género. La entidad desarrolla su labor tanto a nivel nacional como internacional, apoyada en una red activa de voluntariado comprometido con la transformación social desde la solidaridad y la equidad.

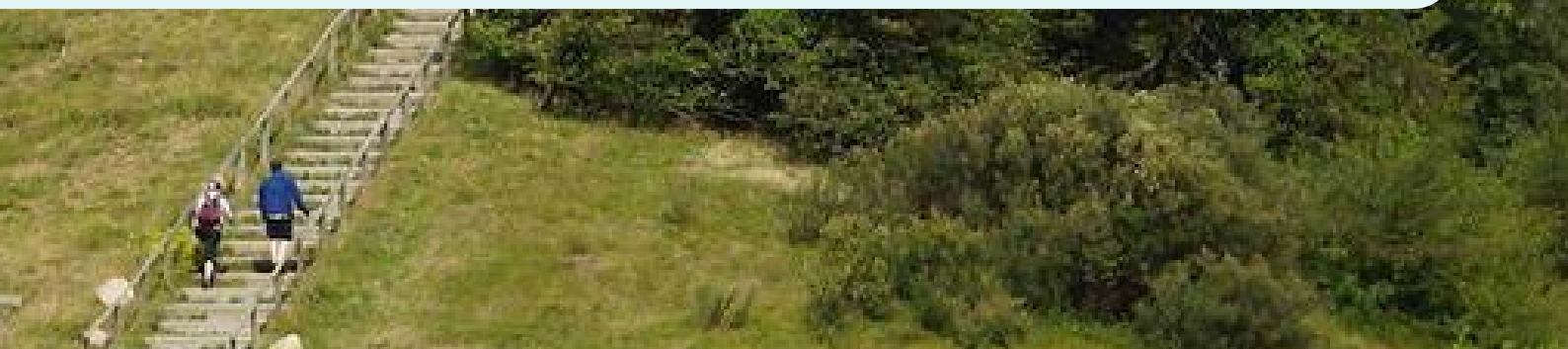
En el marco de esta colaboración, la compañía mantiene el apadrinamiento de seis menores, contribuyendo de forma directa a la mejora de sus condiciones de vida y acceso a oportunidades educativas.

Mirada al futuro

El ejercicio 2025 ha estado marcado por un proceso de estabilización y adaptación a los cambios organizativos vividos en el Grupo. Una vez consolidada esta etapa, DB Cargo Iberia afronta el ámbito de la acción social con la voluntad de reforzarlo progresivamente, impulsando nuevas iniciativas que amplíen su impacto positivo en las comunidades y el entorno, en coherencia con su estrategia corporativa y con los ODS prioritarios del Grupo, especialmente el ODS 5 Igualdad de Género, el ODS 12 Consumo y producción sostenibles y el ODS 13 Acción por el clima.



5 Información sobre la gobernanza





5.1. Conducta ética e integridad

DB Cargo Iberia basa su modelo de gobernanza en la ética empresarial, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad. Estos pilares no solo garantizan la transparencia en todas las operaciones, sino que también refuerzan la confianza de nuestros grupos de interés y alinean nuestras acciones con los estándares internacionales.

Este compromiso integral refleja nuestra visión de liderar el sector logístico desde una posición de responsabilidad, asegurando que nuestras acciones enfocadas al negocio estén alineadas con los intereses de la sociedad.

Logros 2025

- **Mejora continua de nuestros programas de cumplimiento**, con foco en las actividades de comunicación y formación.
- Renovación por cuarto año consecutivo de la **medalla de Oro ECOVADIS**, concretamente en el Tema Ética, que incluye Compliance y Seguridad de la información, hemos subido de 81 a 85, sobre 100.

Retos 2026

- **Adaptar el sistema de gestión de Compliance Penal** a la nueva estructura de DB Cargo Iberia.
- Reanálisis del **cálculo de riesgo inherente** de la compañía de cara a los procesos de transformación.

5.1.1. Código de Conducta

Nuestro **Código de Conducta**, que rige a todo el Grupo DB Cargo Iberia, recoge principios y directrices que deben seguir todas las personas trabajadoras, y cualquier persona relacionada con nuestra actividad en el desarrollo de sus funciones, en todos los ámbitos profesionales en los que representen a cualquier compañía del Grupo.

Relevancia de los aspectos sociales y ambientales

La última versión del Código de conducta otorga una mayor relevancia a los aspectos sociales y ambientales, considerándolos factores esenciales para el éxito a largo plazo del Grupo.

Por un lado, incluimos referencias y regulación específica en materias como el acoso sexual, la remuneración adecuada, el respeto a los derechos de tenencia legítima de bienes y de participación de las comunidades locales o el uso responsable de las fuerzas de seguridad.

Nuestro compromiso con la protección del medioambiente incluye la adaptación al cambio climá-

tico y su mitigación, la construcción de una economía circular plena y la protección de la biodiversidad y los ecosistemas. Esto se traduce en compromisos específicos de aumento de la eficiencia energética, uso de energías renovables y reducción de emisiones, ruido, materiales y recursos.

Asimismo, la ayuda humanitaria se configura como un ámbito prioritario de colaboración del Grupo, junto a las áreas tradicionales de educación, cultura, integración, bienestar público y protección del medioambiente.

Acuerdos y declaraciones internacionales

Estamos adheridos a los compromisos internacionales en materia de medioambiente por los que nos guiamos, incluyendo el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes y el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de Desechos Peligrosos y su Eliminación.

Asimismo, en el contenido del documento se ven reflejados otros acuerdos y declaraciones internacionales

que la empresa adopta como guía, incluyendo la Carta Internacional de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Refuerzo del principio de tolerancia cero

Además, desde DB Cargo Iberia reafirmamos nuestro principio de tolerancia cero frente al fraude, la corrupción o cualquier actividad ilícita, comprometiéndonos a investigar con rigor cualquier sospecha y actuar con determinación en caso de confirmarse irregularidades. Este compromiso se refuerza, entre otros aspectos, mediante la actualización

del apartado del Código de Conducta referente al Sistema Interno de Información, adaptado a las disposiciones de la Ley 2/2023 sobre la protección de informantes y la lucha contra la corrupción, consolidando así la transparencia y la responsabilidad en todas nuestras operaciones.

Conducta frente a competidores, funcionarios públicos y socios comerciales

Seguimos manteniendo nuestro compromiso con el comportamiento ético a través de la prohibición expresa de pagos de facilitación a funcionarios públicos y la inclusión de regulación específica en materia de embargos, sanciones y control de exportaciones e importaciones.

El Código de Conducta del Grupo DB Cargo Iberia se encuentra en proceso de redacción ajustándolo a la nueva estructura para su aprobación por el Consejo de

Administración de DB Cargo Iberia, como muestra de nuestro firme compromiso con los principios que en él se recogen.

Todos los empleados y terceros interesados podrán acceder al Código de Conducta, que se encuentra disponible tanto en la intranet como en la web pública de DB Cargo Iberia en castellano e inglés.

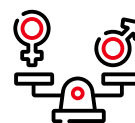
Nuestros principios éticos



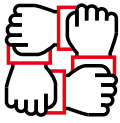
Cumplimiento de la **legislación**.



Respeto por los derechos humanos y prohibición del trabajo infantil y trabajos forzados.



Igualdad de oportunidades, respeto de la **diversidad** y tolerancia cero hacia todo tipo de **trato discriminatorio**.



Seguridad y derecho a la **integridad física** de nuestros empleados.



Respeto por los derechos de **libertad de reunión y asociación**.



Prevención del **conflicto entre intereses personales o financieros propios** con los intereses del Grupo o de nuestros socios comerciales.



Oferta de servicios de transporte y logística seguros, **respetuosos con el medio ambiente, socialmente sostenibles y rentables**.



Confidencialidad de las actividades comerciales, así como sobre otros datos del Grupo, de sus clientes o de sus proveedores.



Respeto a los **derechos de propiedad intelectual** e industria.



Protección de la propiedad empresarial, que solamente debe utilizarse con fines comerciales.



Prohibición de la corrupción y otras prácticas comerciales ilícitas, tanto en el ámbito público como privado.



Verificación de nuestros informes y reportes para asegurar su corrección y veracidad.



Cumplimiento con las normas de **defensa de la competencia**.



Responsabilidad de atender con cortesía a nuestros clientes y **orientarles correctamente**.



Prevención del blanqueo de capitales, y cumplimiento de las **obligaciones de carácter tributario** y de seguridad social.

5.1.2. Código de Conducta para socios comerciales

Desde DB Cargo Iberia somos conscientes de que los riesgos vinculados a la conducta ética y a la integridad exceden muchas veces el campo de nuestra propia actuación, ya que en ocasiones depende del desempeño de terceros con los que nos relacionamos, especialmente a través de nuestra cadena de suministro.

Para gestionar estos riesgos de terceros, DB Cargo Iberia cuenta con diversos mecanismos, entre los que se encuentra el **Código de Conducta para socios comerciales**, que recoge los requisitos y principios que

deben gobernar nuestras relaciones, en particular en lo que se refiere al respeto de las normas de ética y de integridad.

Con el objetivo de extender los principios éticos del Grupo, exigimos su cumplimiento no solo a los socios directos, sino también a sus propias cadenas de suministro. Este esfuerzo incluye la expectativa de que cada socio haga obligatorio el cumplimiento de los estándares del Grupo entre sus propios colaboradores y proveedores.

Debida diligencia

En el Código de Conducta para socios comerciales se encuentra el deber de debida diligencia en la cadena de suministro, exigiendo a los socios comerciales, así como a sus directivos y empleados, el cumplimiento de los principios del Código de Conducta no solo en sus operaciones directas, sino también a lo largo de toda su cadena de suministro. Por ello, se incluye el principio de

minimización de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza para toda nuestra cadena de valor. Para asegurar el cumplimiento de las nuevas obligaciones para los socios comerciales en este campo, contemplamos el derecho a realizar auditorías y controles, además de establecer las posibles consecuencias del incumplimiento, diferenciando entre infracciones leves y graves.

Refuerzo de compromisos sociales y ambientales

El Código revisado también amplió las disposiciones relacionadas con la diversidad, la igualdad de oportunidades, la remuneración justa y la seguridad y salud en el trabajo. Se incorporaron regulaciones específicas para combatir la esclavitud moderna, el acoso sexual y garantizar el

respeto a los derechos de propiedad y la participación de las comunidades locales, así como el uso responsable de las fuerzas de seguridad.

En materia ambiental, el Código de conducta para socios comerciales contiene regulación en materia de protec-

ción medioambiental, incluyendo prohibiciones explícitas como la alteración perjudicial del suelo, la contaminación del agua y del aire, las emisiones acústicas nocivas y el consumo excesivo de agua. A su vez, incluye compromisos de lucha contra el cambio climático y de adaptación a él, de construcción de una economía circular plena y de protección de la biodiversidad y los ecosis-

temas, de aumento de la eficiencia energética y del uso de energía renovables, reduciendo las emisiones, el ruido y el consumo de materiales y recursos. Todos ellos se alinean con el compromiso del Grupo con la lucha contra el cambio climático, la economía circular y la protección de la biodiversidad.

Acuerdos y declaraciones internacionales

Mantenemos nuestro compromiso con los acuerdos y declaraciones internacionales en materia de Derechos Humanos con los que nuestros socios comerciales deben comprometerse y guiar: Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), así como las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En materia medioambiental, cumplimos con los acuerdos y declaraciones internacionales con los que nuestros socios comerciales deben comprometerse y por los que deben guiarse: Convenio de Minamata sobre el Mercurio, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP) y el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación.

Otros elementos

Otro elemento clave en el Código de Conducta de Socios Comerciales es la prohibición de pagos de facilitación, la introducción de nuevas obligaciones para los socios comerciales en el apartado relativo al Cumplimiento del Código, el derecho de control y auditorías por parte del grupo DB Cargo Iberia y de las posibles consecuencias del incumplimiento, distinguiendo entre infracciones leves y graves.

Se incluye la información y las obligaciones de los socios comerciales en relación con el uso del Sistema Interno de Información, asegurando que las denuncias o inquietudes puedan ser gestionadas de manera transparente y eficaz.

La actualización continua de este documento refleja el compromiso continuo de DB Cargo Iberia con la ética y la excelencia operativa en toda su cadena de valor. Aseguramos el cumplimiento del Código de Conducta para socios comerciales (disponible tanto en la intranet interna como en nuestra [página web](#)) mediante la aceptación expresa y el compromiso que se exige a todos los proveedores del Grupo que pasan por el proceso de homologación de proveedores.

5.2. Cumplimiento normativo

El análisis de materialidad que desde DB Cargo Iberia realizamos en 2023 y que se mantiene en vigor y sirve de base para la presente memoria de sostenibilidad, identificó el **cumplimiento normativo y la lucha anticorrupción** como uno de los tres temas materiales más relevantes, demostrando su prioridad a un nivel interno y externo. Le damos respuesta mediante las diferentes políticas y acciones expuestas a continuación:



Prevención Penal

En DB Cargo Iberia contamos con un **Sistema de Compliance penal** cuyo objetivo es prevenir cualquier acción ilícita que pueda generar responsabilidad penal, tanto para los empleados como para la empresa, destacando la prevención de la corrupción y el soborno.

Tanto nuestro Sistema de Compliance penal como el Compliance Management System de nuestra empresa matriz, Deutsche Bahn, son el marco general bajo el que desde DB Cargo Iberia impulsamos la cultura corporativa y la conducta empresarial. Ambos sistemas nos permiten realizar un seguimiento de indicadores para evaluar el uso de las herramientas de Compliance.

Como parte del Sistema de Compliance penal de DB Cargo Iberia, la Política de Prevención Penal expresa nuestro compromiso con el cumplimiento de la ley, detallando los delitos por los que la empresa puede ser penalmente responsable en España. A pesar de que no estamos obligados al cumplimiento de la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, nuestra Política incluye ambos deli-

Nuestra Política de Prevención Penal expresa el compromiso de DB Cargo Iberia con las mejores prácticas éticas y de cumplimiento.

tos como parte de nuestro compromiso con las mejores prácticas éticas y de cumplimiento.

La Política, de uso público que estará disponible en la nueva web de DB Cargo Iberia es aplicable a todas las personas trabajadoras y a los terceros que se asocien con la empresa.

Además de la Política de Prevención Penal, el Sistema impulsa múltiples acciones preventivas como las evaluaciones de riesgos anuales, las políticas y procedimientos internos, y las actividades de comunicación y formación. Asimismo, el Sistema de Compliance penal

incluye también medidas de detección o monitorización y de respuesta, entre las que se encuentran las evaluaciones anuales del funcionamiento de los controles, las auditorías externas realizadas periódicamente por expertos independientes y, muy destacadamente, nuestro Sistema Interno de Información, a través del cual tanto las personas empleadas como cualquier tercero puede remitir consultas, dudas o denuncias.

Tal como establece nuestro Manual de Prevención Penal, el Órgano de Control creado en 2022 vela por la aplicación del Sistema de Compliance penal y reporta trimestralmente al Consejo de Administración el plan de actividades, las principales actividades del período y, en su caso, los casos o investigaciones de Compliance y/o solicitud de aprobaciones.

Principales políticas en materia de cumplimiento

Además del Código de Conducta y la Política de Prevención Penal, en DB Cargo Iberia contamos con las siguientes políticas y procedimientos de carácter interno que las desarrollan y complementan:

- **Política interna sobre beneficios.** Esta política regula la entrega y la aceptación de beneficios, como, por ejemplo, regalos o invitaciones, estableciendo los beneficios apropiados y/o acordes a los usos habituales. A su vez, la política prohíbe explícitamente a los empleados solicitar beneficios y aceptar los regalos monetarios.
- **Política interna sobre conflictos de intereses y segundos empleos.** A través de esta política aseguramos que todos los empleados tomen decisiones profesionales velando por el interés del Grupo DB Cargo Iberia y no en base a sus intereses particulares. Por ello, prevé que los empleados comuniquen las posibles situaciones de conflicto de interés, las participaciones en otras empresas y los segundos empleos o actividades complementarias para que éstas puedan ser debidamente analizadas y, en su caso, se establezcan las medidas de prevención necesarias.
- **Política interna sobre protección de activos y secretos de empresa.** El objetivo de esta política es proteger los activos de la empresa, ya sean activos materiales o inmateriales, debiendo tratarse con cuidado y resguardarse frente a cualquier abuso, como daño o uso inadecuado, y pérdida. La política establece que los activos únicamente pueden usarse para fines empresariales (salvo excepciones aprobadas). En cuanto a los secretos de empresa, y conforme al

texto de esta política, los empleados están obligados a salvaguardar y a no divulgar a terceros los secretos de empresa o información confidencial, salvo autorización previa y sólo cuando la transmisión responda a los intereses del Grupo DB Cargo Iberia.

- **Política interna sobre donaciones.** Esta política garantiza la transparencia a través de la formulación de un conjunto de normas claras sobre la realización y documentación de las donaciones. Desde DB Cargo Iberia respaldamos principalmente actividades en las áreas de educación y cultura, integración y trabajo social, protección del medioambiente y ayuda humanitaria, por lo que la política establece un procedimiento de solicitud de donaciones que varía en función del valor de la propia donación, de forma que se conserva un registro con los detalles de cada donación que se realiza.

En 2025 no ha habido actualizaciones en estas políticas.

Formación y comunicación

Con el objetivo del velar por el comportamiento ético y el cumplimiento normativo por parte de toda la plantilla de DB Cargo Iberia, todas las nuevas incorporaciones realizan una formación introductoria de Compliance como parte del programa de *Onboarding*. También realizamos campañas y comunicaciones periódicas del Código de Conducta y de las principales políticas de Compliance.

Este año 2025 hemos lanzado una formación online, dirigida a todos los empleados con acceso a ordenador, sobre el Sistema de Compliance Penal. Hasta el 31 de diciembre de 2025 han completado la formación 201 personas, que representan casi el 90 % de la plantilla de oficinas y acceso a datos e información.

En cuanto al Código de Conducta, la Política del Sistema Interno de Información, el Código de Conducta para socios comerciales y la Política de prevención penal, se encontrarán disponibles en la nueva [web corporativa](#), accesible a todos los grupos de interés. Las dos últimas se comunican también a todos los proveedores a través del proceso de homologación, así como en las rehomologaciones periódicas.

Sistema de control interno (ICS)

La ley alemana (AktG – ley de sociedades) establece la obligatoriedad de disponer de un sistema interno que regula y supervisa los procesos contables y de gestión. A su vez, Deutsche Bahn, A.G. establece que su sistema de control interno (Internal Control System – “ICS”) se

aplica en todo su grupo, es un sistema unificado y estandarizado y por tanto es extensible a las sociedades del Grupo DB CARGO Iberia.

La dirección del Grupo debe designar a un responsable que se encargue de la eficacia de ICS. En el Grupo DB Cargo Iberia tenemos una ICS Officer y responsables de controles por cada área involucrada.

Se realizan controles que verifican el cumplimiento de los procedimientos asociados a dichas normas para prevenir daños a las compañías del Grupo DB Cargo Iberia.

Mediante la autoevaluación o self-assesment del ICS la alta dirección recibe información estandarizada acer-

ca de la necesidad de adopción de medidas para gestionar riesgos que pueden no estar cubiertos debido a controles ineficaces. Para el ejercicio 2025 el resultado del mismo ha sido que todos los controles llevados a cabo por las distintas sociedades del Grupo han sido efectivos.

En la misma línea que lo anterior, Deutsche Bahn, A.G. también realiza auditorías a las sociedades del Grupo DB Cargo Iberia, entre otras filiales, cada 2 años. El próximo ejercicio objeto de evaluación será el 2026, cuya auditoria se realizará a lo largo del año 2027.



5.3. Canales internos de información

Para asegurar la aplicación efectiva del Código de Conducta y del Sistema de Compliance penal, así como de la normativa interna o regulación externa aplicable a DB Cargo Iberia contamos con un Sistema Interno de Información que asegura un mecanismo abierto de reporte y comunicación tanto a personas empleadas como a terceros interesados. Eventuales consultas, observaciones o denuncias pueden cursarse a través de diversos canales de la organización, entre los que destacan dos:

- Correo electrónico compliance@dbcargoiberia.com
- Canal externo de denuncias gestionado por un despacho de abogados independiente y cuyo acceso se ha encontrado disponible durante 2025 tanto en la intranet, como en la web pública de la empresa. El mismo permite la realización de denuncias anónimas y es gestionado por el Órgano de Control de Compliance. El canal de denuncias está disponible para cualquier persona que quisiera reportar un posible incumplimiento de la ley, las normativas internas, el Código de Conducta de DB Cargo Iberia, incidentes de corrupción o soborno, o cualquier situación similar que pueda afectar, de manera directa o indirecta, a nuestra compañía. Este canal está abierto no solo

a nuestra plantilla y colaboradores, sino también a proveedores, clientes, administraciones públicas, accionistas, antiguos empleados, o incluso a candidatos en procesos de selección.

Informamos sobre la existencia, ubicación y funcionamiento del canal a todas las personas que se incorporan a nuestra empresa, además de recordarlo periódicamente a través de comunicaciones internas, así como a nuestros socios comerciales. Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, tal y como recoge nuestro Código de Conducta, garantizamos que no habrá represalias contra quienes comuniquen de buena fe cualquier irregularidad.

El sistema y los canales de información internos son los mismos para cualquier persona que quiera hacer uso de ellos. Por ello, la información se encuentra disponible en la página web corporativa, en medios de comunicación interna y se transmite activamente tanto a la plantilla como a proveedores y terceros a través de formaciones, comunicaciones específicas, documentos contractuales o procesos de homologación.

En 2025, **no se han recibido comunicaciones a través de este sistema**. En 2024, sí se recibieron 3 comunicacio-

nes a través de este sistema. Todas ellas fueron gestionadas siguiendo los mecanismos establecidos para ello, y no se identificó la comisión de ningún delito. Durante los años 2022 y 2023, no se registraron comunicaciones.

De recibir algún caso contamos con un proceso claro de investigación y seguimiento, en línea con lo esta-

blecido por la Ley 2/2023, que regula la protección de las personas que denuncian infracciones normativas y prácticas corruptas. Este proceso, disponible en nuestra [página web corporativa](#), asegura una gestión adecuada y rigurosa de cada denuncia, reforzando nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento normativo.

Se recibe una comunicación a través del canal interno de información	
Interpuesta mediante un canal gestionado internamente .	Interpuesta mediante un canal gestionado externamente .
El comité responsable del Sistema interno de información recibe la comunicación, y su secretario y gestiona y revisa.	Un despacho de abogados externo recibe, gestiona y revisa la comunicación.
Se envía un acuse de recibo al informante en el plazo de 7 días naturales.	
El Comité Responsable del Sistema Interno de Información decide si procede abrir una investigación.	

Se procede abrir una investigación: se nombra un instructor (interno o externo) que realiza las investigaciones que estime necesarias para la clarificación de los asuntos comunicados.	 Se mantiene al informante al corriente del estado de la tramitación de su denuncia y de los resultados de la investigación.
Se emite un informe confidencial que contiene: los hechos comunicados, el resultado de las investigaciones y conclusiones y recomendaciones.	
El Comité aprueba formalmente las medidas de aplicación definitivas.	

Comité Responsable del Sistema Interno de Información

El órgano de Control de Compliance, estuvo compuesto gran parte del año por la responsable del área de Compliance y la dirección de Asesoría Jurídica, y es el órgano responsable del correcto funcionamiento del Sistema Interno de Información, nombrado por el Consejo de Administración de DB Cargo Iberia para esta función.

El 18 de diciembre de 2025 y como consecuencia del proceso de transformación del Grupo DB Cargo Ibe-

ria se modificó la composición del Órgano de Control de Compliance.

El Comité debe reportar al Órgano de Administración acerca de las comunicaciones recibidas, el curso dado a las mismas, los riesgos de cumplimiento identificados y las acciones mitigantes implementadas o, en su caso la propuesta de acciones mitigantes a implementar.

Protección del denunciante

En DB Cargo Iberia no toleramos ningún tipo de represalia, incluyendo amenazas o intentos de represalia, contra aquellas personas que, actuando de buena fe, informen sobre posibles irregularidades, incumplimientos de nuestras normas internas, del Código de Conducta o de la legislación vigente.

Además, extendemos esta protección a todas las personas que puedan estar relacionadas con el proceso de denuncia. Esto incluye a los representantes legales de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones de asesoramiento y apoyo, así como a quienes asistan al informante dentro de la organización durante el proceso. También protegemos a compañeros de trabajo, familiares u otras personas vinculadas que pudieran

ser objeto de represalias, y amparamos a las personas jurídicas con las que el informante tenga una relación laboral o una participación significativa.

Por último, garantizamos la protección de quienes realicen revelaciones públicas, siempre que se ajusten a lo establecido en la Ley 2/2023, que regula la protección de informantes frente a infracciones normativas y actos de corrupción.

Todas las personas que consideren haber sufrido algún tipo de represalia a causa de una comunicación o revelación pública, ya sea de forma directa o a través de personas relacionadas, puede solicitar protección tanto a través de nuestros canales internos de información como ante las autoridades competentes, como la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) o las autoridades autonómicas correspondientes.



5.4. Seguridad de la información y protección de datos

Logros 2025

- Actualización del **Certificado del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información**, según UNE EN ISO 27001 bajo los requisitos de la nueva versión de la norma.
- **Proyecto I-Rail** para la implementación de mensajes electrónicos de intercambio de información ferroviaria entre las entidades ferroviarias y el gestor de infraestructura (ADIF) a través del estándar europeo de comunicación TAF-TFSI.
- Renovación por cuarto año consecutivo de la medalla de Oro ECOVADIS, concretamente en el Tema Ética, que incluye Compliance y Seguridad de la Información, donde hemos subido de 81 a 85 sobre 100. El resultado de esta evaluación muestra nuestro compromiso con la Sostenibilidad y el cumplimiento en materia de seguridad de la información.

Retos 2026

- Continuar con la **migración al sistema On Cloud** (servicios en la nube), para hacer más eficiente el desarrollo de soluciones informáticas.
- **Migración de todo el sistema legacy** (On premise), concretamente Anubis, a la nube de AWS con nuevas aplicaciones que sustituyan a Anubis.
- Ejecución del proyecto de migración de las cuentas a un nuevo tenant, necesario para cumplir con los requisitos del proceso de rebranding.
- Diseño y lanzamiento de la **nueva web corporativa**, con la transición del dominio al correspondiente a DB Cargo Iberia.

5.4.1. Seguridad de la información y protección de datos

La seguridad de la información es un aspecto fundamental para el desarrollo de un buen gobierno corporativo, y para la actividad de la empresa. Por ello, contamos con un **Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI)** para proteger la información confidencial de nuestros grupos de interés, certificado por Bureau Veritas desde 2016, habiéndose superado con éxito la auditoría de seguimiento en mayo de 2025 acomodándose a la nueva versión de norma 2022.

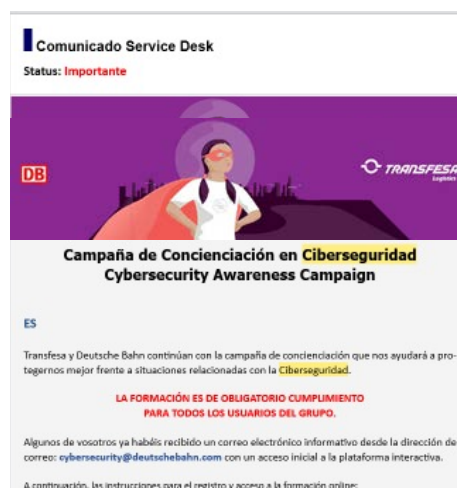
El SGSI está basado en la norma UNE EN **ISO 27001** y cumple con todos sus requisitos, siendo el marco legal para supervisar y auditar regularmente nuestros controles de seguridad de la información. Desde DB Cargo Iberia, lo mantenemos actualizado conforme a los cambios en las amenazas y vulnerabilidades, evaluándolo periódicamente para garantizar su eficacia.

Una de las herramientas más eficientes de nuestro SGSI es el **análisis y evaluación de los riesgos que pueden afectar a nuestra seguridad de la información**. Entre los beneficios de realizar este ejercicio de análisis está la prevención de incidentes de seguridad, el asegurar el cumplimiento normativo, la protección de activos y conseguir una toma de decisiones basada en riesgos, lo que facilita la implementación de controles adecuados. En DB Cargo Iberia, este análisis y evaluación de riesgos, se realiza con periodicidad mínima anual.

La **ciberseguridad** es otro aspecto clave en el que trabajamos activamente. Contamos con un servicio permanente SOC 24x7 que, junto con los procedimientos CSIRT de respuesta a incidentes, da cobertura y protección a todos los activos (tanto de infraestructura como datos) y procesos críticos de la compañía. Reforzamos estas medidas con formación y concienciación sobre ciberseguridad a los empleados. En 2025 se ha puesto en marcha una campaña de concienciación en Ciberseguridad y que tiene continuidad en 2026 impulsada por la compañía junto a nuestra matriz DB con carácter obligatorio para todos los usuarios del Grupo con acceso a ordenador. A fecha de cierre 31 de diciembre, se ha alcanzado un ratio aproximado del 60 % de participación, consiguiendo una nota media de éxito de más del 80 %.

A través de este enfoque garantizamos:

- **Protección de la infraestructura informática**, incluyendo redes, sistemas y dispositivos.
- **Protección de la información confidencial**, incluyendo datos personales, financieros y comerciales.



En lo que respecta específicamente a la **protección de datos personales**, la empresa cumple con las normativas aplicables como el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, sobre el tratamiento de datos personales y su libre circulación (RGPD), así como con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Para ello hemos desarrollado e implantado distintas políticas y procedimientos que regulan internamente la privacidad y la protección de datos para los siguientes objetivos:

- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el RGPD, asegurando que todo tratamiento de datos personales respete los principios establecidos en el reglamento (licitud, lealtad, transparencia, limitación de la finalidad, minimización de datos, exactitud y limitación del plazo de conservación.)
- Asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y actividades de tratamiento.

- Proteger la marca y reputación del Grupo DB Cargo Iberia ante cualquier daño o perjuicio derivado de un incumplimiento relacionado con el RGPD.

Estas medidas garantizan la protección de los datos personales de las personas empleadas, administradores, clientes, proveedores y otros terceros con los que la empresa mantiene relaciones.

El órgano encargado de velar por el buen gobierno en esta materia es el departamento de Protección de Datos, liderado por el Data Protection Officer (DPO) e integrado en el área de Compliance, Control Interno y Protección de Datos.

El departamento de Protección de Datos, a través del DPO, informa anualmente al Consejo de Administración sobre posibles riesgos o incidencias en materia de seguridad y protección de datos, así como de las solicitudes de ejercicios de derechos recibidas.

En 2025 no se ha recibido ninguna solicitud de limitación de tratamiento, y no se ha producido ninguna brecha de seguridad con riesgo para los derechos y libertades de las personas, además de ningún requerimiento por parte de la Agencia Española de Protección de datos ni ha sido objeto de ninguna sanción en esta materia.

5.4.2. Impulso a la tecnología e innovación



Desde nuestros inicios hace más de 80 años, en DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) hemos demostrado una constante capacidad para innovar y evolucionar, buscando siempre el crecimiento, la diferenciación y la generación de valor para nuestros clientes.

A lo largo de estas décadas, la incorporación y desarrollo de tecnologías de la información y procesos de digitalización han sido una constante en la empresa, consolidándonos como pioneros en el sector logístico.

Actualmente, trabajamos bajo un marco de innovación tecnológica basado en **cuatro ejes fundamentales**:

Evolución de sistemas y aplicaciones

Estamos evolucionando hacia un modelo distribuido de aplicaciones independientes, con funcionalidad completa y sus propios modelos de datos. Este enfoque nos permite un mantenimiento más ágil y una evolución menos

compleja. Un ejemplo destacado es nuestra herramienta de Gestión de Empleados, que desarrollamos junto al área de Recursos Humanos para gestionar de manera integral los datos de los empleados del Grupo.

Adopción de arquitecturas híbridas (On Premise y On Cloud)

La evolución hacia la utilización de **distintas arquitecturas de sistemas**, ya no sólo On Premise (servidores locales) sino también On Cloud (servicios en la nube) según la naturaleza de la aplicación, su uso y sus dependencias. Hoy, el Grupo DB Cargo Iberia es cliente del servicio en la nube ofrecido por Amazon Web Services (AWS) donde alojamos varias de las BBDD y aplicaciones funcionales desarrolladas en los últimos años.

En este contexto, en DB Cargo Iberia se han realizado durante este año, varias iniciativas de construcción de soluciones software basadas en las nuevas arquitecturas On Cloud como es la mencionada en el punto anterior,

herramienta de Gestión de Empleados, en la que se ha generado un sistema con base de datos no relacional (Dynamo DB) o componentes de gestión de servicios en AWS (Lambdas, S3 Buckets o Amazon Cloudfront entre otros), para la gestión de los empleados desde su proceso de incorporación hasta el proceso de baja en la compañía.

Durante este año 2025 se han desarrollado nuevas soluciones basadas en arquitecturas Cloud en el entorno AWS, como ha sido la aplicación de gestión del transporte de semitrailers y contenedores en la autopista ferroviaria entre Perpignan y Colonia, aportando una solución sencilla, intuitiva y escalable a clientes y terminales.



Bajo esta misma línea de trabajo, DB Cargo Iberia ha seguido ampliando el servicio de Power BI basado en almacenamiento de datos On Cloud, lo que hace que estos servicios, aparte de dejar de estar alojados en sistemas On Premise, hayan sido optimizados ya que sólo consumen recursos en los periodos de uso del negocio.

Esto permite reducir el uso de recursos tecnológicos 24/7 en sistemas que no lo requieren y, por tanto, promueve un ahorro de energía con el claro objetivo de una reducción de la huella de carbono generada por los sistemas tecnológicos.

Ciberseguridad

Invertimos en plataformas de última generación basadas en inteligencia artificial y autoaprendizaje para prevenir ciberamenazas. Asimismo, fomentamos la formación continua de nuestros equipos para garantizar respuestas adecuadas ante posibles incidentes. De la misma manera

que en la compañía nos regimos por el marco normativo ISO 27001 de Seguridad de la Información, extendemos ese requisito también a nuestros proveedores, asegurándonos de que cumplan con las mismas exigencias de seguridad e integridad de la información.

Toma de decisiones basada en datos

Desarrollamos una infraestructura que nos permite tomar decisiones estratégicas basadas en datos completos, robustos e integrados, optimizando la gestión de nuestras operaciones y recursos.

Todo este avance es posible gracias a nuestro modelo de formación y reciclaje continuo de arquitectu-

ras dentro del equipo interno del departamento de Tecnología de la Información. Con este compromiso hacia la innovación, seguimos liderando el desarrollo de soluciones logísticas sostenibles y tecnológicamente avanzadas, contribuyendo a un sector más eficiente y responsable.





5.5. Seguridad operativa

En DB Cargo Iberia contamos con el mayor parque de vagones de ejes intercambiables de Europa, lo que nos permite operar sin restricciones entre los diferentes anchos de vías de la Península Ibérica y el resto de Europa.

Disponemos de un parque de 2.473 vagones porta-coches y cajas móviles, de los cuales, el 72 % es apto para tráfico internacional. Asimismo, hemos implementado una red de corredores ferroviarios multimodales por toda Europa, alcanzando un total de 62.402 expediciones en 2025.

Nuestra flota ha incluido durante 2025 y hasta el proceso de venta, una variedad de vagones especializados, como portacoques, plataformas para contenedores

y cajas móviles, vagones para gases licuados, graneles y vagones cerrados para carga general.

En nuestra compañía, también gestionamos las dos únicas instalaciones de cambio de ejes para vagones de mercancías en la Península Ibérica. Estas instalaciones, ubicadas en la frontera franco-española, operan bajo un régimen de concesión otorgado por la SNCF y ofrecen un servicio abierto y no discriminatorio a todos los usuarios interesados.

Además, en 2024 cuando todavía éramos Transfesa Logistics, disponíamos de 10 locomotoras diésel de ancho ibérico, modelo E4000, y tres locomotoras eléctricas de ancho UIC, modelo E6000, para responder a las nece-

sidades operativas derivadas de nuestra expansión como empresa ferroviaria en la sección fronteriza francesa. A finales de 2024 se incorporaron dos locomotoras eléctricas de ancho ibérico, modelo E6000, que sustituyeron a dos locomotoras diésel en el primer trimestre de 2025. Este parque de locomotoras ha pasado a la parte de negocio vendida a Boluda Shipping, por lo que en la actualidad DB Cargo Iberia no cuenta con tracción propia.

Este no ha sido el único cambio en materia de gestión de los activos de la compañía derivado del proceso de venta. En esta operación el rol de Entidad Encargada de Mantenimiento (EEM), el Sistema de Gestión de Mantenimiento (SGM) y el Sistema de Gestión de Seguridad (SGS), han pasado a Boluda Shipping.

Sin embargo, hablaremos de ellos en este documento por haber formado parte de la actividad de la compañía durante 2025. De esta manera, recordemos que históricamente, Transfesa Logistics ha sido Entidad Encargada de Mantenimiento (EEM), bajo el Reglamento de Ejecución (UE) 2019/779 desde 2022, de toda la flota de vagones y locomotoras de la que es poseedora, en sus funciones 1, 2 y 3 (gestión, desarrollo, y gestión del mantenimiento de la flota), subcontratando únicamente la función 4, propiamente de ejecución.

Igualmente, Transfesa Logistics ha contado durante muchos años con un Sistema de Gestión de Mantenimiento (SGM) respaldado por su Política de Mantenimiento, cuyo objetivo ha sido garantizar que las locomotoras, vagones y ejes de la compañía estén siempre en condiciones seguras de funcionamiento, reduciendo accidentes e incidentes.

Además, como empresa ferroviaria, se ha contado con una Política de Seguridad apoyada por la Dirección,

que ha impulsado la mejora continua de los niveles de seguridad en las operaciones mediante un Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS).

Dicho SGS, al igual que su SGM, está certificado por la AESF, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 929/2020, y es auditado anualmente.

En 2023, I DB Cargo Iberia (anteriormente conocida como Transfesa Logistics) también logró un hito en este campo, al lograr ampliar tras un duro proceso de certificación, el ámbito de operación de su Certificado de Seguridad Único (CSU) a la totalidad de la RFIG apta para la circulación de tráficos de mercancías, incluyendo, por primera vez, el tramo español de la Sección internacional entre Figueres-Perpiñán administrado por LFP. Dicho ámbito de operación también ha incluido las secciones fronterizas de Irún-Hendaya, Portbou-Cerbère y Figueres Vilafant-Perpiñán y la sección fronteriza de Fuentes de Oñoro-Vilar Formoso.

Asimismo, y como parte de dicho proceso de ampliación del ámbito de operación de su CSU, la Autoridad de Seguridad Ferroviaria Francesa (EPSF) impuso la exigencia de obtener la certificación que otorga la SNCF Réseau (administrador de infraestructura francés) para validar la capacidad de realizar estudios de compatibilidad del tren con la ruta, garantizando que los trenes que circulan por la red ferroviaria francesa cumplan con todos los requisitos y normativas establecidas.

De tal manera, la anteriormente conocida como Transfesa Logistics se postuló como la primera empresa ferroviaria española en conseguir dicha certificación, demostrando, una vez más, ser una empresa vanguardista y líder en la industria logística ferroviaria.

6 Anexos

6.1. Tablas de datos sobre cambio climático y consumo energético*

Combustible	2023	2024	2025	Evolución	Acciones	Objetivos 2026
DIÉSEL Vehículos de empresa (litros/vehículo)	1027,88	916,84	762,57	En 2025 se evidencia una disminución en la intensidad energética de vehículos diésel respecto al año anterior debido a la disminución del consumo absoluto de combustible y el número de vehículos, considerando que hay 2 diésel más que en 2024	Criterios energéticos de adquisición en 2024 como mínimo clasificación D: 141-160 gCO2/km 6.5-7.4 l/100km Control, seguimiento y análisis exhaustivo de consumos de flota en Power BI.	Sensibilización a los empleados para una conducción eficiente. Cambio progresivo a flota híbrida.
DIÉSEL Locomotoras (litros/Tn transportada)	4,16	4,02	3,38	El comportamiento de las locomotoras diésel es muy predecible en cuanto a su curva de rendimiento, dado que existe una relación directa entre tonelada transportada y consumo de combustible necesario para moverla, de ahí que la intensidad energética se mantenga constante con los años. Aun así, en 2025 se evidencia una disminución con respecto a 2024	Incorporación de dos locomotoras eléctricas en noviembre 2024 que sustituyeron a dos diésel desde enero 2025.	Este consumo ya no se producirá en 2026, por lo que no aplica la definición de medidas/objetivos al respecto.
GASOLINA Vehículos de empresa (litros/vehículo)	922,01	958,46	1293,75	En 2025 se evidencia un aumento en la intensidad energética de vehículos gasolina respecto al año anterior debido al aumento del consumo absoluto de combustible y relativizado por número de vehículos, considerando que hay 10 gasolina menos que en 2024.	Criterios energéticos de adquisición en 2024 como mínimo clasificación D: 141-160 gCO2/km 6.5-7.4 l/100km Control, seguimiento y análisis exhaustivo de consumos de flota en Power BI.	Sensibilización a los empleados para una conducción eficiente. Cambio progresivo a flota híbrida.

Electricidad	2023	2024	2025	Evolución	Acciones	Objetivos 2026
GLP Maquinaria (litros/ carretilla)	5132,50	4953,40	4645,00	En 2025, se retiró 1 de las 10 carretillas GLP del almacén, por tanto, el valor del consumo relativizado muestra una reducción del consumo. La causa se debe a una menor actividad y a la optimización del uso de las carretillas entre GLP y eléctricas, cuya flota de 3 se ha mantenido en 2025. Se evidencia un ligero descenso de la intensidad debido a que el consumo final ha sido menor que el año anterior.	Optimización de rutas y transporte de carga en las carretillas a través de una correcta planificación de trabajo en el almacén y diversificando el uso de carretillas GLP y eléctricas.	Sensibilización en buenas prácticas en conducción de carretillas. Disminución progresiva de la intensidad energética (litros/carretilla) con una conducción más eficiente.
Electricidad en instalaciones (Kwh/m²)	26,80	25,49	20,99	Se evidencia una disminución del indicador de consumo en 2025 con respecto a los años anteriores, causado principalmente por una disminución del consumo eléctrico con el cambio de oficina central de Musgo 1 a Procción 7, que es más pequeña, tiene menor superficie a iluminar y, además, resulta más eficiente por m².	– Hacer un uso racional de la energía: gestionar adecuadamente los equipos y emplear la energía de manera más racional para minimizar consumos innecesarios. – Mayor flexibilidad por teletrabajo. – Cumplir todas las revisiones y mantenimientos preventivos y asistencia técnica de instalaciones de máquinas y equipos.	Monitorización y continua comunicación de datos de consumo eléctrico a centros para la identificación de picos y sus causas para evitar o minimizarlos.
Electricidad Locomotoras Kwh/Tn transportada	4,32	3,99	8,36	Se evidencia un aumento del indicador de consumo en 2025 con respecto a 2024 causado principalmente por la adquisición de dos nuevas locomotoras, incrementándose el número de kilómetros y la carga transportada.	Incorporación de dos locomotoras eléctricas en noviembre 2024 que sustituyen dos diésel desde enero 2025. Mayor control operacional de tracción ferroviaria dentro del sistema de gestión energético ISO 50001. Formación para habilitación en la escuela ferroviaria e incorporación de nuevos maquinistas en 2025.	Este consumo ya no se producirá en 2026, por lo que no aplica la definición de medidas/objetivos al respecto.

*Los datos de consumo energético de tracción incluyen datos de enero-octubre de 2025, debido al proceso de venta y transferencia del 1 de noviembre de 2025 en que la tracción pasó a gestionarse desde la sociedad TRANSERVI, S.A.

6.1.1. Consumo energético

Tabla complementaria	Consumo 2024 MWh	Consumo 2025 MWh
Vehículos diésel	183,37	129,64
Vehículos gasolina	316,29	310,50
Tracción diésel	56.277,97	29.602,44
Tracción eléctrica	1090,1	5.486,95
Electricidad instalaciones	550,4	407,40
GLP	363	323,15
Combustible maquinaria	311,41	210,19

Los factores de conversión utilizados son los siguientes:

- 1litro diésel = 0,01 MWh
- 1litro gasolina = 0.0096 MWh
- 1 kWh = 0,001 MWh
- 1litro GLP = 0.00773 MWh

6.2. Tablas de datos sobre economía circular

6.2.1. Recursos y materiales utilizados

Recursos		Consumo			Evolución
		2023	2024	2025	
Plástico	Film retractilar transparente (kg)	183,6	NA	NA	Desde el ejercicio 2024 no se reporta el indicador, dado que, conforme al análisis realizado del Real Decreto de Envases, los materiales plásticos utilizados corresponden a propiedad del cliente. La actividad desarrollada consiste en envasado por encargo de terceros, por lo que dichos materiales no se consideran consumo propio.
	Film estirable automático	740	NA	NA	Desde el ejercicio 2024 no se reporta el indicador, dado que, conforme al análisis realizado del Real Decreto de Envases, los materiales plásticos utilizados corresponden a propiedad del cliente. La actividad desarrollada consiste en envasado por encargo de terceros, por lo que dichos materiales no se consideran consumo propio
Papel / Cartón	Folios (kg)	5.545	10176,24	12.876,82	
	Cajas (kg)	2.341	2.000,00	0	
	Upalets (kg)	3.840	NA	NA	Desde el ejercicio 2024 no se reporta el indicador, dado que, conforme al análisis realizado del Real Decreto de Envases, los materiales plásticos utilizados corresponden a propiedad del cliente. La actividad desarrollada consiste en envasado por encargo de terceros, por lo que dichos materiales no se consideran consumo propio
eMadera	Pallets (uds)	81.070	NA	NA	Desde el ejercicio 2024 no se reporta el indicador, dado que, conforme al análisis realizado del Real Decreto de Envases, los materiales plásticos utilizados corresponden a propiedad del cliente. La actividad desarrollada consiste en envasado por encargo de terceros, por lo que dichos materiales no se consideran consumo propio

6.2.2. Residuos generados

	2023 (Tn)	2024 (Tn)	2025 (Tn)	Tipo de residuos (ej.: electrónicos, alimentarios, etc.)	Elementos presen- tes en los residuos (ej.: biomasa, plás- ticos, etc.)	Evolución
Total residuos no peligrosos (Tn)	2.105,960	3.183,871	3353,272	Papel y cartón Tóner Pilas alcalinas Aparatos electrónicos Hierro y Acero, metales Envases (Mixtos, papel y cartón, plástico) Plásticos Rechazo Madera	Papel Cartón Plástico Tinta Metales Vidrio Baterías no peligrosas Circuitos electrónicos sencillos	Nota Activos Ferroviarios: Total desguazado real con DI: 3.265.4810Kg. Total RNP Activos (Tn): 3.265,481, Total RNP Oficina Proción y Almacén Almussafes (Tn): 86,875.39
Total residuos peligrosos (Tn)	1,239	3,644	1,151	Absorbentes contaminados Envases contaminados, Aparatos electrónicos y eléctricos, Aerosoles vacíos Pilas con mercurio Tubos fluorescentes Aceites minerales	Material textil Productos químicos Metales Metales pesados Plásticos Vidrio	Datos 2025 Activos ferroviarios: 0,25 Tn Oficina Proción: 0.25 Tn Almacén Almussafes: 0.651 Tn

6.3. Tablas de datos sobre empleados

Cifras generales

	2025	2024
Nº total de empleados	177	664
Nº mujeres en la plantilla	76	119
% sobre el total	42,94%	18,48%
Edad media	45,85	44,56
Nº hombres en la plantilla	101	525
% sobre el total	57,06%	81,52%
Edad media	45,63	210,19

**Datos a 31 de diciembre 2025*

Cifras generales por tipo de contrato

	2025	2024
Contratos indefinidos	174	639
Tiempo completo	174	637
Tiempo parcial	0	2
Contratos temporales	3	5
Tiempo completo	3	3
Tiempo parcial	0	0
Beca	0	2

2025
Trabajadores autónomos
Trabajadores puestos a disposición por empresas de recursos humanos

Contratos indefinidos a tiempo completo por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación	1	51	2	55,49	3
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años	1	49,77			1
Más de 50 años			2	55,49	2
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers	14	52,89	11	48,97	25
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años	6	44,91	6	44,69	12
Más de 50 años	8	58,88	5	54,10	13
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento	17	45,48	18	44,56	35
Menos de 30 años	2	24,57	1	28,38	3
Entre 30 y 50 años	9	43,40	11	40,28	20
Más de 50 años	6	55,57	6	55,10	12

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación	29	48,39	16	49,26	45
Menos de 30 años	1	26,30	1	25,92	2
Entre 30 y 50 años	15	43,40	6	43,60	21
Más de 50 años	13	55,84	9	55,63	22
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	19	43,25	9	43,18	28
Menos de 30 años	1	27,09			1
Entre 30 y 50 años	13	40,89	6	37,54	19
Más de 50 años	5	52,63	3	54,45	8
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	21	39,04	20	42,80	41
Menos de 30 años	7	24,96	2	23,04	9
Entre 30 y 50 años	7	38,23	14	41,83	21
Más de 50 años	7	53,94	4	56,07	11

Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo completo por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación	1,83	51,31	2,83	56,23	4,66
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers	19,33	53,40	11,75	48,72	31,08
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento	107,50	41,11	28	41,66	135,50
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación	153,33	41,97	29,58	43,62	182,91
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	139	40,04	17,33	39,08	156,33
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	24,58	37,99	19,83	42,78	44,41

Promedio anual de contratos indefinidos a tiempo parcial por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación					
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers					
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento	0,83	65,12			0,83
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación	0,83	26,17			0,83
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	0,16	24,41			0,16
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa					

Contratos temporales a tiempo completo por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación					
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años					
Más de 50 años					
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers					
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años					
Más de 50 años					
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento					
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años					
Más de 50 años					

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación					
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años					
Más de 50 años					
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción					
Menos de 30 años					
Entre 30 y 50 años					
Más de 50 años					
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	2	28,01	1	23,05	3
Menos de 30 años	1		1	23,05	2
Entre 30 y 50 años	1	33,76			1
Más de 50 años					
Beca					

Promedio anual de contratos temporales a tiempo completo por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación					
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers					
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento					
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación	0,42	34,34			0,42
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	7,17	35,17	0,42	34,27	7,59
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	1,42	23,42	0,33	22,92	1,75
Beca	2,08	23,92			2,08

Promedio anual de contratos fijos discontinuos por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media	Total
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación					
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers					
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento					
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación					
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción					
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa			0,42	38,40	0,42

Promedio anual de contratos fijos discontinuos por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	2025		2024	
	Hombres*	Mujeres*	Hombres	Mujeres
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación*		236.023,67 €	162.525 €	168.428,33 €
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers	71.716,61 €	60.132,54 €	73.631,03 €	61.275,03 €
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento	38.894,24 €	40.836,97 €	36.897,20 €	37.984,26 €
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación	28.498,90 €	27.470,94 €	23.251,52 €	25.142,83 €
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	20.968,97 €	22.798,24 €	19.019,85 €	22.406,33 €
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	18.859,81 €	20.076,34 €	17.442,75 €	19.902,27 €
Retribución media total	34.436,93 €	36.969,03 €	28.424,07 €	33.971,97€

Los integrantes del Consejo de Administración no perciben retribución alguna por el desempeño de sus puestos como consejeros.

***Grupo I:** se incluye el dato de remuneración total, hombres y mujeres, debido a la composición del Comité de dirección.

****Grupo I-Grupo V:** las retribuciones indicadas en la tabla sólo incluyen el salario bruto.

Media y mediana de retribuciones

	Media aritmética			Mediana		
	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
2025	34.932,24 €	37.386,06 €	7,02 %	25.644,06 €	27.363,66 €	6,70 %
2024	27.891,20 €	34.255,07 €	18,57 %	22.000,00 €	25.442,79 €	15,64 %

Desvinculaciones

	2025
Número total de empleados	554
Total de desvinculaciones	52
Tasa de rotación	9,38 %

Despidos por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación				
Menos de 30 años				
Entre 30 y 50 años				
Más de 50 años				
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers			1	62,94
Menos de 30 años				
Entre 30 y 50 años				
Más de 50 años			1	62,94
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento	2	54,40	3	33,52
Menos de 30 años			1	26,08
Entre 30 y 50 años	1	45,28	2	35,74
Más de 50 años	1	63,52		

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación	19	41,43	3	48,54
Menos de 30 años	3	25,08		
Entre 30 y 50 años	11	39,56	2	43,15
Más de 50 años	5	55,35	1	59,33
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	22	39,61		
Menos de 30 años	6	23,72		
Entre 30 y 50 años	9	38,77		
Más de 50 años	7	54,31		
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	2	28,75		
Menos de 30 años	1	26,63		
Entre 30 y 50 años	1	30,88		
Más de 50 años				

Desvinculaciones voluntarias por categoría, sexo y edad media

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media
GRUPO I – Directores/as de unidad de negocio/área y gerentes de delegación				
Menos de 30 años				
Entre 30 y 50 años				
Más de 50 años				
GRUPO II - Gerentes de área y Key Account Managers				
Menos de 30 años	1			
Entre 30 y 50 años				
Más de 50 años	1	50,33		
GRUPO III - Personal técnico de área, ingeniería, maquinistas de línea y responsables de departamento				
Menos de 30 años	6	24,10	1	23,95
Entre 30 y 50 años	7	36,60	2	35,74
Más de 50 años	1	60,53		
GRUPO IV - Supervisores, oficiales, comerciales, maquinistas en formación y auxiliares de circulación				
Menos de 30 años	2	25,08	2	26,41
Entre 30 y 50 años	13	37,99		
Más de 50 años	1	52,04		

Clasificación profesionales	Hombres	Edad media	Mujeres	Edad media
GRUPO V NIVEL I - Auxiliares administrativos senior, mozo / a carretillero / a, personal operativo y de conducción	39	35,45	2	28,69
Menos de 30 años	14	24,74	1	23,96
Entre 30 y 50 años	21	39,05	1	33,42
Más de 50 años	4	53,98		
GRUPO V NIVEL II - Personal operativo de almacén, personal de atención telefónica, limpiador / a, personal auxiliar de administración junior y manipuladores de vehículos en campa	1	37	1	32,75
Menos de 30 años				
Entre 30 y 50 años	1	37	1	32,75
Más de 50 años				

Definiciones de contingencias profesionales

Indicador	Definición
Accidente de Trabajo (AT) con baja	Accidente de trabajo que ha causado la baja médica o el fallecimiento del trabajador accidentado. La duración de la baja debe ser de al menos un día, sin contabilizar el día del accidente o el día de inicio de la baja.
AT con baja en jornada	Accidente de trabajo con baja que ocurre durante el tiempo de trabajo o en el lugar de trabajo. Se incluyen los AT en centro de trabajo, en otro centro de trabajo y en desplazamiento.
AT con baja in itinere	Accidente de trabajo con baja que ocurre en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, o viceversa. No se tienen en cuenta en los índices de siniestralidad.
AT mortal	Accidente de trabajo que ha causado el fallecimiento del trabajador, tal y como está informado en el parte comunicado por la empresa.
AT de tráfico	Accidente de trabajo en el que se dan las circunstancias que se recogen en la definición de accidente de tráfico existente en la normativa vigente sobre seguridad vial.
AT sin baja	Accidente de trabajo donde el trabajador ha recibido asistencia sanitaria, pero no ha causado la baja del trabajador accidentado. Se incluyen también aquellos AT que han causado la ausencia del trabajador accidentado pero la fecha de alta consignada en el parte médico es exactamente igual a la fecha de baja.
Días duración bajas	Días naturales que el trabajador permanece en situación de incapacidad temporal (IT) por AT o EP, es decir, los días que transcurren entre la fecha de baja y la fecha de alta o de fin de la IT, ambos inclusive. En caso de procesos abiertos, se contabilizan hasta la fecha de actualización de la base de datos. En este cómputo solo se contabiliza el periodo de baja inicial, sin que se tengan en cuenta las posteriores recaídas. En aplicación de la normativa sobre protección de datos, no se informa de los días de duración correspondientes a periodos de tiempo de IT una vez extinguida la relación laboral. Por tanto, en esos casos la fecha de finalización de la IT corresponde a la fecha de fin de contrato.
Días recaídas bajas	Días naturales que el trabajador permanece en una nueva situación de IT por AT o EP tras una alta médica anterior de un mismo proceso.

Indicador	Definición
Enfermedad Profesional (EP)	Enfermedad profesional con y sin baja registrada en CEPROSS durante el periodo. Las EP marcadas como recaídas no se contabilizan. En función de la calificación en CEPROSS se indican como en curso o cerradas. EP en curso o en estudio: son las que constan como comunicadas en CEPROSS, tanto en periodo de observación como no, y con estado abierto. EP cerradas: son las comunicadas y cerradas en CEPROSS como tipo de contingencia enfermedad profesional.
Media trabajadores	La media de trabajadores se obtiene a partir del detalle de trabajadores dados de alta en cada uno de los CCC el último día de cada mes de acuerdo con los datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social. Los valores totales pueden verse afectados por el redondeo a un número entero.
Media anual horas trabajadas/ trabajador	Media de horas efectivamente trabajadas en un año por trabajador. No se contabilizan las horas "no trabajadas" por permisos, vacaciones, absentismo, etc., pero sí incluyen las horas extraordinarias. Puede ser un valor estimado, considerando los datos procedentes de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y la Encuesta de Población Activa (EPA) según criterios del Ministerio de Trabajo, o bien introducido por el usuario.
Índices de referencia oficial	Índices de siniestralidad publicados en los anuarios oficiales de estadísticas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según corresponda. En el supuesto de no estar publicados para el periodo analizado, generalmente en el mes de octubre del año posterior, se muestran los del año anterior.
Índice de incidencia AT	Relaciona el número de accidentes ocurridos con el número de trabajadores en el periodo de referencia. $Ii = (N.^{\circ} \text{ AT con baja en jornada} / \text{Media trabajadores}) * 100.000$
Índice de frecuencia AT	Relaciona el número de accidentes ocurridos con el total de horas trabajadas para el colectivo de trabajadores considerados. $If = (N.^{\circ} \text{ AT con baja en jornada} / N.^{\circ} \text{ total de horas efectivamente trabajadas}) * 1.000.000$
Índice de gravedad AT	Relaciona el número de días de ausencia del trabajo como consecuencia de los accidentes de trabajo con el tiempo trabajado por el colectivo de trabajadores considerado. $Ig = (\text{Días duración bajas AT} / N.^{\circ} \text{ total de horas efectivamente trabajadas}) * 1.000$
Duración media AT	Relaciona el número de días de baja con el número de accidentes ocurridos. $Dm = \text{Días duración bajas AT} / N.^{\circ} \text{ AT con baja en jornada}$

Indicador	Definición
Índice de incidencia EP	Relaciona el número de enfermedades profesionales con el número de trabajadores en el periodo de referencia. $Ii = (N.^{\circ} EP \text{ con baja y sin baja en curso y cerradas como EP} / \text{Media trabajadores}) * 100.000$

Contingencias profesionales (Datos 2025)

(FUENTE MC MUTUAL - MUTUA DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES N.º 1)

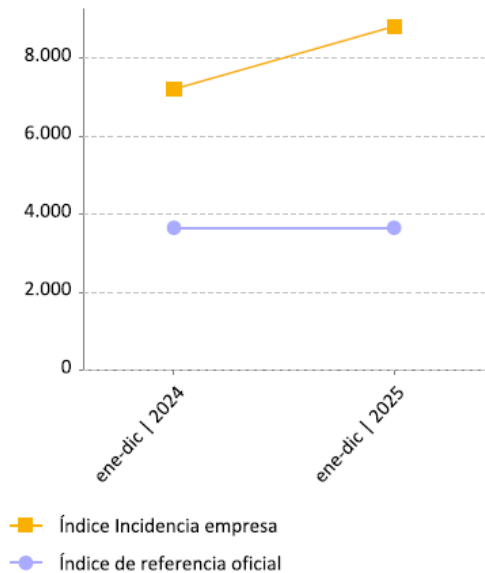
Resumen general 2025						AT con baja en jornada			
Media trabajadores		N.º AT sin baja		N.º AT		Días duración bajas		Índice Incidencia	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
446	110	50	4	46	3	1.182	27	10.313,9	2.727,3

Resumen general 2024						AT con baja en jornada			
Media trabajadores		N.º AT sin baja		N.º AT		Días duración bajas		Índice Incidencia	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
558	136	45	1	47	3	1.315	9	8.422,9	2.205,9

A continuación, se muestran las **evoluciones de los índices de siniestralidad en** comparación con el periodo anterior:

NOTA: La división CNAE 49 corresponde a “Transporte terrestre y por tubería”, integrada en la Sección H (Transporte y almacenamiento).

Evolución índice de incidencia

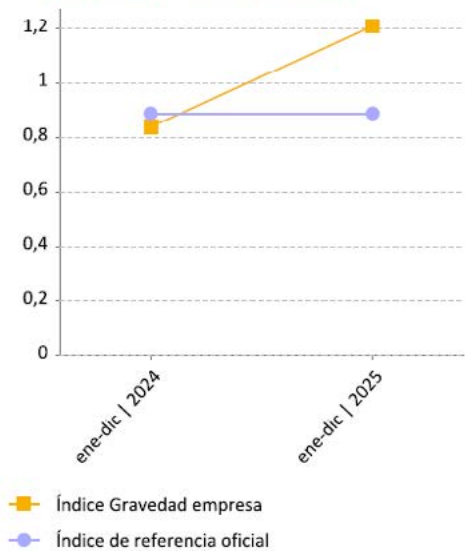


Periodo	Índice Incidencia hombre	Índice Incidencia mujer	Índice Incidencia empresa	Índice de referencia oficial
ene-dic 2025	10.313,9	2.727,3	8.812,9	3.650,5
ene-dic 2024	8.422,9	2.205,9	7.204,6	3.650,5

Notas:

- Los índices de referencia oficial corresponden al CNAE 49.
- Incluye las determinaciones de contingencia que no han generado parte, si las hubiera.

Evolución índice de gravedad

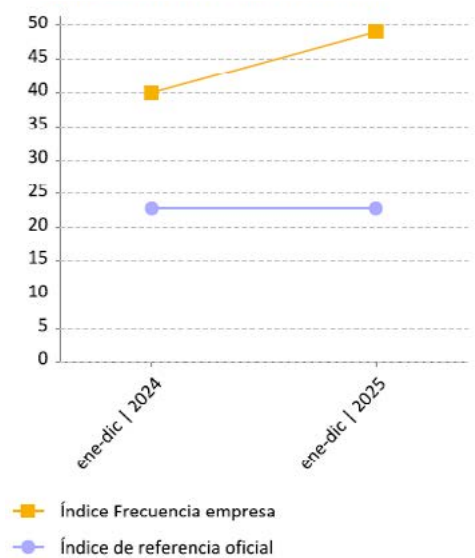


Periodo	Media anual h/trabaj.	Índice Gravedad hombre	Índice Gravedad mujer	Índice Gravedad empresa	Índice de referencia oficial
ene-dic 2025	1.800	1,47	0,14	1,21	0,89
ene-dic 2024	1.800	1,03	0,05	0,84	0,89

Notas:

- Los índices de referencia oficial corresponden a la sección de actividad H.
- Incluye las determinaciones de contingencia que no han generado parte, si las hubiera.
- La media anual de horas trabajadas por trabajador, empleada para el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad, es la introducida por un usuario acreditado de la empresa en el aplicativo de MC digital.

Evolución índice de frecuencia



Periodo	Media anual h/trabaj.	Índice Frecuencia hombre	Índice Frecuencia mujer	Índice Frecuencia empresa	Índice de referencia oficial
ene-dic 2025	1800	57,3	15,2	49,0	22,8
ene-dic 2024	1800	46,8	12,3	40,0	22,8

Notas:

- Los índices de referencia oficial corresponden a la sección de actividad H.
- Incluye las determinaciones de contingencia que no han generado parte, si las hubiera.
- La media anual de horas trabajadas por trabajador, empleada para el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad, es la introducida por un usuario acreditado de la empresa en el aplicativo de MC digital.

Contingencias comunes 2025	Hombres	Mujeres	Total
Número total de personas trabajadoras	446	110	556
Número de casos	266	40	306
Altas	273	39	312
Duración altas (días)	7.336	1.615	8.951
Días reales perdidos	5.760	2.211	7.971
INC	59,7%	36,4%	55,1%
DM (días)	26,9	41,4	28,7
ABS	3,54%	5,52%	3,93%
Horas de absentismo	32.914	12.634	45.548

NOTA: horas absentismo = (Días reales perdidos / 7 días por semana) x 40 horas semanales

Contingencias comunes 2025	Hombres	Mujeres	Total
Número total de personas trabajadoras	558	136	694
Número de casos	275	67	342
Altas	274	67	341
Duración altas (días)	7.401	2.913	10.314
Días reales perdidos	8.414	2.894	11.308
INC	49,3%	49,3%	49,3%
DM (días)	27,0	43,5	30,2
ABS	4,13%	5,83%	4,46%
Horas de absentismo	48.080	16.537	64.617

NOTA: horas absentismo = (Días reales perdidos / 7 días por semana) x 40 horas semanales

ABS (Absentismo) = (N.º días reales perdidos / N.º total de personas trabajadoras x 365) x 100

Formación en Prevención de Riesgos Laborales (2025)

Categoría	N.º personas trabajadoras formadas	Horas impartidas	Media horas/persona	% Total horas
Personal administrativo, maquinistas en formación y personal operativo	139	1.889	13,6	80%
Dirección y gerencia	1	6	6,0	0,3%
Personal de área, maquinistas de línea y responsables de equipos	95	465	4,9	19,7%
Total	235	2.360	10,0	100%

Formación transversal por categoría profesional

Categoría	Nº cursos impartidos	Horas formación plantilla	% total de horas	Hombres	Mujeres
Personal administrativo, maquinistas en formación y personal operativo	33	411	26,18%	48	72
Dirección y gerencia	23	688	43,82%	28	47
Personal de área, maquinistas de línea y responsables de equipos	24	471	30%	46	32
Total	53	1570	100%	122	151



7 Acerca de
este informe

La presente Memoria de Sostenibilidad o Informe de Estado No Financiero 2025 de DB Cargo Iberia (anteriormente Transfesa Logistics) refleja su desempeño en los ámbitos económico, social, laboral y ambiental.

El Grupo DB Cargo Iberia cuenta con un análisis de materialidad para la formulación de su estrategia ESG, atendiendo las recomendaciones de estándares como el Global Reporting Initiative (GRI). Y, como en años anteriores, se han tenido en cuenta e incluido referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, así como una infografía de mapeo de trazabilidad con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El alcance de esta Memoria recoge el ejercicio 2025 incluyendo en algunos apartados los datos de ejercicios anteriores para que se pueda observar la evolución de los indicadores a medio plazo.

Con esta memoria respondemos a los requerimientos de la Ley de Información no financiera (Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/ 2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, sobre información no financiera y diversidad).

Como en el ejercicio anterior, y con el fin de mejorar la trazabilidad del contenido de la presente Memoria con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, se incluye una tabla de correspondencia con los estándares NEIS y TNFD, en materia de Biodiversidad.

En el momento de la redacción y verificación de este informe, las Cuentas Anuales de 2025 y el informe de gestión están siendo formuladas por el Consejo de Administración, para proceder a su posterior auditoría y aprobación por la Junta General de Accionistas. Estos documentos serán debidamente depositados en el Registro Mercantil, documentos a los que nos remitimos para cualquier consulta al efecto.

Cabe destacar también que, como requisito de la normativa indicada, se ha llevado a cabo la obligatoria Verificación por un externo independiente, AENOR.

Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización por email a la dirección sostenibilidad@dbcargoiberia.com.

A continuación, se recoge una tabla resumen que relaciona los puntos de obligado reporte según la ley 11/2018 y nuestra Memoria.

Tabla correspondencia Ley 11/2018 e informe

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Modelo de negocio	Modelo de negocio	Modelo de negocio
	Entorno empresarial	Perfil corporativo
	Organización y estructura	Comité ejecutivo Accionariado
	Mercados en los que opera	Perfil corporativo
	Objetivos y estrategias	Estrategia de DB Cargo Iberia
	Factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución	Perfil corporativo
Políticas	Descripción y resultados	Estudio de materialidad

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	Estrategia de DB Cargo Iberia
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Estrategia de DB Cargo Iberia
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Compromiso con el medioambiente
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Sistema de gestión ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Sistema de gestión ambiental
	Aplicación del principio de precaución	Sistema de gestión ambiental
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Enfoque estratégico
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente	Contaminación
Economía circular y prevención de gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Economía circular
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Lucha contra el desperdicio alimentario
Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua	Consumo responsable del agua
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Datos sobre economía circular

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Uso sostenible de los recursos	Consumo, directo e indirecto, de energía	Datos sobre cambio climático y consumo energético
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Eficiencia energética
	Uso de energías renovables	Datos sobre cambio climático y consumo energético
Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa	Emisiones de gases de efecto invernadero
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Enfoque estratégico
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Hoja de ruta para la protección de la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Enfoque estratégico
Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Datos sobre empleados
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Datos sobre empleados
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Datos sobre empleados

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Empleo	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Datos sobre empleados
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Datos sobre empleados
	Remuneración media de los consejeros y directivos	Datos sobre empleados
	Políticas de desconexión laboral	Conciliación y beneficios sociales
	Número de empleados con discapacidad	Diversidad, equidad e inclusión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Conciliación y beneficios sociales
	Número de horas de absentismo	Datos sobre empleados
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	Conciliación y beneficios sociales
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud laboral
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Datos sobre empleados
Diálogo social	Organización del diálogo social	Diálogo social
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Satisfacción de la plantilla

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Diálogo social	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Diálogo social
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Diálogo social
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación y desarrollo del talento
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Datos sobre empleados
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Diversidad, equidad e inclusión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Diversidad, equidad e inclusión
	Planes de igualdad	Diversidad, equidad e inclusión
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Diversidad, equidad e inclusión
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Compromiso con la Agenda 2030 y los derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Compromiso con la Agenda 2030 y los derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Compromiso con la Agenda 2030 y los derechos humanos

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Derechos humanos	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Nuestro equipo
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Cumplimiento normativo
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Cumplimiento normativo
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Alianzas
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Acción social
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Acción social
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Sociedad
	Las acciones de asociación o patrocinio	Acción social
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Política de compras
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Compromiso con la Agenda 2030 y los derechos humanos
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Desempeño de los proveedores

	Requisitos Ley 11/2018	Ubicación
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<u>Sistema de gestión de calidad</u>
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	<u>Satisfacción de clientes</u>
Información fiscal	Los beneficios obtenidos país por país	<u>Impacto económico</u>
	Los impuestos sobre beneficios pagados	<u>Impacto económico</u>
	Las subvenciones públicas recibidas	<u>Impacto económico</u>

Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU a los que DB Cargo Iberia da respuesta	Epígrafes del presente informe en las que aparece información al respecto
ODS 1 (FIN DE LA POBREZA)	Capítulo 3. Información Social
ODS 2 (HAMBRE ZERO)	Capítulo 3. Información Social
ODS 3 (SALUD Y BIENESTAR)	Capítulo 3. Información Social
ODS 4 (EDUCACIÓN DE CALIDAD)	Capítulo 3. Información Social
ODS 5 (IGUALDAD DE GÉNERO)	Capítulo 3. Información Social
ODS 6 (AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO)	Capítulo 2. Información medioambiental
ODS 7 (ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE)	Capítulo 2. Información medioambiental
ODS 8 (TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO)	Capítulo 3. Información Social

Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU a los que DB Cargo Iberia da respuesta	Epígrafes del presente informe en las que aparece información al respecto
OD9 (INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA)	Capítulo 1. Información general
ODS 10 (REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES)	Capítulo 3. Información Social
ODS 11 (CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES)	Capítulo 1. Información general Capítulo 2. Información medioambiental Capítulo 3. Información Social
ODS 12 (PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES)	Capítulo 1. Información general Capítulo 2. Información medioambiental Capítulo 3. Información Social Capítulo 4. Información sobre la Gobernanza
ODS 13 (ACCIÓN POR EL CLIMA)	Capítulo 2. Información medioambiental
ODS 17 (ALIANZAS)	Capítulo 1. Información general Capítulo 2. Información medioambiental

LOS DIEZ PRINCIPIOS
de la Red Española del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas



Fuente: Red Española del Pacto Mundial

Ejercicio voluntario de vinculación con NEIS y TNFD*

NEIS	Requisitos de divulgación	TNFD	Ubicación
NEIS 2 Información general	GOV-1 El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	Governance B	Comité ejecutivo Accionariado
	GOV-4 Declaración sobre la diligencia debida	Governance C	Debida diligencia
	GOV-5 Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	Governance A	Gestión de riesgos no financieros
	SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Strategy B	Modelo de negocio Impacto económico Estrategia de DB Cargo Iberia Estrategia de sostenibilidad
	SMB-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	Governance C	Comunicación y diálogo con nuestros grupos de interés
NEIS E1 Cambio climático	E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático	Strategy B	Plan de descarbonización

NEIS	Requisitos de divulgación	TNFD	Ubicación
NEIS E1 Cambio climático	E1-5 Consumo y combinación energéticos	Strategy B Metrics and Targets C	Eficiencia energética Datos sobre cambio climático y consumo energético
	E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	Metrics and Targets C	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero
E2 Contaminación	E2-1 Políticas relacionadas con la contaminación	Governance C	Enfoque estratégico
	E2-2 Actuaciones y recursos relacionados con la contaminación	Strategy B	Gestión de incidencias vinculadas a la contaminación
	E2-4 Contaminación del aire, del agua y del suelo	Strategy D	Contaminación del aire, el agua y el suelo
E3 Recursos hídricos y marinos	E3-2 Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	Strategy B	Consumo responsable del agua
	E3-4 Consumo de agua	Metrics and Targets A	Consumo de agua
E4 Biodiversidad y ecosistemas	E4-1 Plan de transición y examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio	Strategy B	Hoja de Ruta para la protección de la biodiversidad

NEIS	Requisitos de divulgación	TNFD	Ubicación
E5 Uso de los recursos y economía circular	E5-2 Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	Strategy B	Enfoque estratégico
	E5-4 Entradas de recursos	Metrics and Targets A	Entrada de recursos
	E5-5 Salidas de recursos	Metrics and Targets A	Salida de recursos
S1 Personal propio	S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	Governance C	Nuestras políticas
	S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	Risk and impact management B	Satisfacción de la plantilla Diálogo social
	S1-6 Características de los asalariados de la empresa	Metrics and Targets A	Nuestro equipo Datos sobre empleados
	S1-8 Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	Strategy B	Diálogo social
	S1-9 Parámetros de diversidad	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Diversidad, equidad e inclusión Datos sobre empleados

NEIS	Requisitos de divulgación	TNFD	Ubicación
S1 Personal propio	S1-10 Salarios adecuados	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Retribución y gestión del desempeño Datos sobre empleados
	S1-12 Personas con discapacidad	Metrics and Targets C	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
	S1-13 Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Formación y desarrollo del talento Datos sobre empleados
	S1-14 Parámetros de salud y seguridad	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Seguridad y salud laboral Datos sobre empleados
	S1-15 Parámetros de conciliación laboral	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Conciliación y beneficios sociales Datos sobre empleados
	S1-16 Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Datos sobre empleados
	S1-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	Metrics and Targets A Metrics and Targets C	Derechos humanos

NEIS	Requisitos de divulgación	TNFD	Ubicación
S3 Colectivos afectados	S3-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre los colectivos afectados, enfoques para gestionar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con los colectivos afectados y eficacia de dichas actuaciones	Strategy B	Enfoque general Escuela ferroviaria Acción social
	S4-2 Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de impactos	Risk and impact management B	Satisfacción de clientes
S4 Consumidores y usuarios finales	S4-4 Adopción de medidas relacionadas con los impactos materiales sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos materiales y aprovechar las oportunidades materiales relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	Risk and impact management C	Sistema de gestión de calidad
	G1-1 Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial	Governance C	Conducta ética e integridad
G1 Conducta empresarial	G1-2 Gestión de las relaciones con los proveedores	Risk and impact management A	Proveedores
	G1-3 Prevención y detección de la corrupción y el soborno	Risk and impact management C	Cumplimiento normativo

*Fuente: Para la correlación entre CSRD y TNFD se ha utilizado el documento publicado en junio 2024: TNFD – ESRS Correspondence mapping