

Contenidos

1. Introducción	2
2. Contexto y objetivos	5
2.1. Alcance	5
2.2. Materialidad	5
3. Organización	8
3.1. Modelo de negocio	8
3.2. Organización y estructura	10
3.3. Objetivos y Estrategias	13
3.4. Descripción de las políticas que aplica respecto a las cuestiones del informe	14
3.5. Principales riesgos vinculados a las actividades del Grupo	15
4. Medio Ambiente	16
4.1. Contaminación, Economía circular, y prevención y gestión de residuos	16
4.3. Uso sostenible de los recursos	17
4.4. Cambio climático y desarrollo sostenible	18
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal	22
5.1. Empleo	22
5.2. Organización del trabajo	26
5.3. Salud y seguridad	27
5.4. Relaciones sociales	29
5.5. Formación	30
5.7. Igualdad	31
6. Derechos Humanos	36
7. Ética y Cumplimiento Normativo	38
7.1. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	38
7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	42
8. Información sobre el Grupo	44
8.1. Compromisos con el desarrollo sostenible	44
8.2. Subcontratación y proveedores	45
8.3. Clientes	45
8.4. Información fiscal	47
9. Anexo – Índice de Contenidos GRI	48

1. Introducción

La sociedad Ágora Invest, S.A. (en adelante, Sociedad Dominante), es la matriz del grupo (en adelante Grupo Ágora o el Grupo). Es una entidad mercantil constituida el 31 de agosto de 1954 bajo la denominación social de Transportes y Distribución, S.A. siendo su sede social en El Prat de Llobregat (Barcelona), Distrito Ribera, 37.

La Sociedad realiza su actividad en todo el territorio español, si bien sus participadas operan en toda Europa: Alemania, Rumania, Polonia, Italia, Portugal y Francia.

El Grupo tiene dos ramas de actividad claramente diferenciadas:

- Área de servicios logísticos
- Área inmobiliaria

Respecto al área de servicios logísticos, el Grupo tiene experiencia proporcionando servicios de transporte y logística principalmente a la industria de la automoción. Dentro de las actividades que desarrollan las sociedades dependientes del mismo, nos encontramos:

- **Transporte de automóviles:**
 - Rutas internacionales
 - Transporte nacional
 - Transportes especiales
 - Home delivery
 - Transporte multimodal
- **Servicios logísticos de automóviles:**
 - Almacenaje en campas industriales
 - Mantenimiento
 - Servicios pre-entrega
 - Remarketing de vehículos
 - Servicios de taller
 - Photowall
 - Customización de flotas
 - Recarga de vehículos eléctricos
 - Lavado de vehículos
 - Gestión de campas en fábricas de automoción
 - Servicios in-plant en factorías de automoción
- **Transporte de mercancías:**
 - Recogidas milk-run
 - Rutas diarias de doble conductor
 - Transporte intermodal
 - Distribución capilar

- **Servicios logísticos de mercancías:**
 - Suministro y Almacenaje: centros de consolidación y cross-dock, almacenaje de materiales, gestión de packaging, etc.
 - Manipulación y pre-ensamblaje: control de calidad del producto, ensamblaje de sets para la línea de producción, operaciones de picking, etc.
 - Gestión integral de la cadena de suministro

- **Transporte de productos petrolíferos**

- Respecto a la **división inmobiliaria**, el Grupo desarrolla una actividad económica centrada en el arrendamiento y compraventa de inmuebles.

El sector donde opera el Grupo sigue la tónica de los últimos ejercicios, con una dura competencia entre operadores y una creciente concentración de clientes, lo que obliga a la constante mejora de los procesos y a ofrecer servicios cada vez más atractivos y flexibles para la captación de clientes.

Por último, el ya pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional. La rápida evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, supone una crisis sanitaria sin precedentes, que impactará en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios. Para hacer frente a esta situación, entre otras medidas, el Gobierno de España procedió a la declaración del estado de alarma, mediante la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y a la aprobación de una serie de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El impacto del COVID-19 ha tenido repercusión en las economías en las que el Grupo opera, provocando, pese a las medidas de ajuste y eficiencias, un fuerte impacto sobre las ventas, en un sector fuertemente vinculado a la movilidad de las personas y por tanto a la venta del sector del automóvil. No obstante, pese a la caída de ventas por el mencionado efecto de la pandemia, es relevante subrayar que se están logrando mantener los márgenes en el área de transportes respecto a los ejercicios anteriores gracias a las medidas de control y eficiencia adoptados por parte de la Dirección.

Adicionalmente a la crisis financiera provocada por la pandemia del COVID-19, en 2021 se ha sumado una nueva crisis en el sector de automoción motivada por la escasez de los denominados materiales semiconductores y de algunos componentes electrónicos. Como consecuencia de esta escasez, se han producido cierres temporales de factorías de automoción en toda Europa, lo cual ha reducido el volumen de vehículos para transportar, almacenar y prestar servicios logísticos, afectando significativamente a las ventas y resultados del grupo en 2021.

Las medidas financieras de apoyo a la solvencia de las empresas afectadas por el COVID-19 junto al constante apoyo del accionista de la Sociedad, los ajustes de costes realizados y el hecho de ser un grupo referente en el mercado, disipan cualquier duda sobre la continuidad de las operaciones una vez superados los efectos de la pandemia que han provocado la caída de la actividad durante estos ejercicios. Por lo tanto, el Grupo considera que estos acontecimientos no implican un ajuste en las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021. El Grupo está llevando a cabo las gestiones oportunas con el objetivo de hacer frente a la situación y minimizar su impacto, considerando que se trata de una situación

coyuntural, conforme a las estimaciones más actuales y a la posición de tesorería a la fecha.

Adicionalmente, desde el cierre del ejercicio 2021 hasta la fecha de formulación por el Órgano de Administración del Grupo de estas cuentas anuales consolidadas, no se ha producido ni se ha tenido conocimiento de ningún otro hecho significativo digno de mención.

2. Contexto y objetivos

2.1. Alcance

A finales del 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, el Grupo, tiene el objetivo de informar sobre cuestiones:

- o Organizativas.
- o Medioambientales.
- o Sociales y relativas al personal.
- o Derechos humanos.
- o Lucha contra corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

Para la elaboración de este informe, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y basándose, sobre todo, en aquellos indicadores seleccionados en los Estándares de **Global Reporting Initiative** (Estándares GR. Ver tabla Anexa al informe)

El Grupo ha seleccionado a Grant Thornton, S.L.P para que elabore el informe de verificación independiente de seguridad limitada. Dicha verificación ha sido realizada por Grant Thornton, S.L.P en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

El presente documento relativo al Estado de Información No Financiera Consolidado incluye información referente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre 2021. La periodicidad de publicación de este documento será anual. El alcance del presente documento se centrará en Ágora Invest, S.A. y todas las sociedades del perímetro de consolidación, siendo este el primer año que se realiza. A partir del ejercicio siguiente, la información será obligatoriamente comparativa con el ejercicio anterior.

2.2. Materialidad

Se ha realizado un análisis de materialidad con el objetivo de identificar los aspectos más relevantes en el desempeño de la actividad empresarial.

El análisis de la materialidad, que supone un análisis de los temas relevantes para el negocio y los grupos de interés, es clave en el Grupo, tanto para el reporting como para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

Tal y como define el estándar GRI, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes para los grupos de interés y sobre los que

se debe informar, dado que influyen sustancialmente en su toma de decisiones. Los resultados del análisis se presentan en la Matriz de Materialidad.

EL Grupo establece los siguientes temas generales de relevancia:

Áreas	Temas Relevantes
Empleados	Salud y Seguridad Laboral
	Empleabilidad y Formación
	Conciliación de la vida laboral
	Diversidad e igualdad
Buen Gobierno	Cumplimiento de la legislación aplicable
	Lucha contra la corrupción
	Código Ético
	Política y gestión de la RSC
Clientes	Marketing responsable
	Calidad en la prestación del servicio
	Seguridad y accesibilidad del cliente
Medio Ambiente	Cambio climático y sostenibilidad ambiental
Proveedores	Estudio y selección de proveedores adecuados

El proceso de conceptualización y elaboración del presente documento ha seguido las recomendaciones y principios del GRI para la recopilación del contenido y establecimiento de los temas relevantes anteriores, que son los siguientes:

- o **Participación de los grupos de interés:** El Grupo tiene establecidos para cada uno de sus grupos de interés los canales adecuados de comunicación. De este modo, ejerce una escucha activa de sus inquietudes.
- o **Contexto de sostenibilidad:** El presente informe amplía el reporte sobre el desempeño del Grupo desde la perspectiva económica hacia las otras dos dimensiones de la sostenibilidad: social y ambiental.
- o **Materialidad:** El documento da una respuesta amplia y comprensible a los temas que han resultado de relevancia crítica y alta para el Grupo y sus grupos de interés.
- o **Exhaustividad:** Gracias al análisis de materialidad, se ha podido definir el grado de cobertura de cada uno de los temas. De todos ellos se presenta información necesaria, suficiente y oportuna para que los grupos de interés puedan llevar a cabo una correcta evaluación.

Además, se ha tenido en consideración y análisis la “Materiality Map” del **SASB** (Sustainability Accounting Standards Board) así como el estudio de **RobecoSAM**, donde se identifican temas significativos (principalmente no financieros) por cada una de las industrias y sectores a las que pertenecen las empresas.

Teniendo en cuenta el análisis realizado, y alineando las diferentes conclusiones, se presenta a continuación la matriz de Materialidad (relevancia), que define, en cierta medida, donde el Grupo pone el foco a lo largo de este informe:

Relevancia para los grupos de interés	Alta		<p>EMPLEADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliación de la vida laboral <p>CLIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad en la prestación del servicio a los clientes 	<p>MEDIO AMBIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambio climático y sostenibilidad ambiental <p>EMPLEADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salud y Seguridad Laboral para los empleados <p>BUEN GOBIERNO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la legislación aplicable
	Media		<p>CLIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y accesibilidad del cliente <p>EMPLEADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleabilidad y Formación - Diversidad e igualdad entre los empleados 	<p>BUEN GOBIERNO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política y gestión de la RSC - Código Ético - Lucha contra la corrupción
	Moderada		<p>PROVEEDORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio y selección de proveedores adecuados <p>CLIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marketing responsable 	
		Moderada	Media	Alta
Relevancia para el Negocio				

3. Organización

3.1. Modelo de negocio

a. Historia y objeto Social

Ágora Invest, S.A. tiene como objeto social el transporte de mercancía, en concreto el código CNAE al que se acoge es el 4941 (Transporte de mercancías por carretera). El Grupo tiene experiencia proporcionando servicios de transporte y logística a la industria de la automoción desde 1954, año en el que se fundó. Haciendo un resumen de su historia, los hitos más importantes serían:

- 1954: Fundación
- 1960: Crecimiento a través de la primera operación internacional
- 1968: Expansión internacional a Italia y Francia
- 1970: Transporte Multimodal
- 1973: Diversificación a través de la división de petrolíferos
- 1974: Apertura El Prat Center
- 1986: Inicio Opel Figueruelas
- 1993: Inicio Mercedes Benz España Vitoria
- 1994: Inicio Iberian Distribution VW
- 1999: Relevo Generacional
- 2000: Apertura de almacenes en Barcelona
- 2005: Expansión internacional a Alemania y Bélgica
- 2008: Expansión internacional a Rumania y Polonia
- 2012: Inicio proyecto urbanístico San Fernando de Henares
- 2016: Inicio Autoeuropa VW

b. Principales líneas de negocio

En términos generales, las principales líneas de negocio del Grupo son:

- **Transporte de Vehículos**
 - ✓ Transportes internacionales de larga distancia
 - ✓ Transportes Door to Door de corta distancia
 - ✓ Distribución directa a concesionario
 - ✓ Transportes especiales
 - ✓ Transporte a la carta
 - ✓ Multimodal:
 - Short sea
 - Tren
- **Homedelivery**
 - ✓ Entrega de vehículos a domicilio

- **Servicios de valor añadido**
 - ✓ Manipulación
 - ✓ Almacenaje
 - ✓ Mantenimiento
 - ✓ Reacondicionamiento
 - ✓ Transformaciones
 - ✓ PhotowallGestión de flotas
 - ✓ Recarga de vehículos eléctricos

- **Servicios InPlants**
 - ✓ Gestión de campas en fábricas
 - ✓ Prestación de servicios en las instalaciones de nuestros clientes
 - VW Pamplona
 - VW Palmela

- **Oferta 4PL**
 - ✓ Servicios/Ofertas integrales de gestión “control tower”

- **Transporte de materiales – Gestión del transporte**
 - ✓ Rutas domésticas
 - ✓ Transportes internacionales larga distancia
 - ✓ Transporte multimodal

- **Logística de materiales**
 - ✓ Suministro y almacenaje
 - ✓ Manipulación y pre-ensamblaje
 - ✓ Gestión integral de la cadena de suministro

Por lo tanto, los principales tipos de transporte son los transportes internacionales de larga distancia, haciendo también transporte de media distancia de punto a punto.

También cubren la distribución a concesionarios, así como diferentes servicios multimodales (transporte marítimo a Islas Baleares, Canarias y Córcega, y transporte ferroviario).

No solo se limita a estos tipos de transporte, sino que también realiza eventos especiales y entregas a domicilio personalizadas, entre todos sus otros servicios complementarios realizados en sus centros.

Por último, cabe destacar:

- **Movilidad verde:**
 - ✓ Preparación, mantenimiento y reparación para flotas de micro/movilidad
 - ✓ Cross-docking intermodal para vehículos carborizantes

- **Proyectos digitales:**
 - ✓ Power BI: Mediante el uso de herramientas de gestión innovadoras, se crea una cultura impulsada por los datos y realiza decisiones seguras para la gestión de la flota. Compartir información relevante con los clientes les permite diferenciarse de los competidores y proporcionarles valor.
 - ✓ Track and Trace: Solución web back-office que gestiona y muestra la información de los camiones y vehículos transportados en tiempo real.
 - ✓ Cardrop: Nuevo proceso operacional y digital para ofrecer la última milla a los clientes con productos a medida.
 - ✓ Auriga: Implementación de un ERP Logístico en todas las campas, factorías y delegaciones del Grupo para unificar y acceder a la información en cualquier lugar y momento.
 - ✓ Optimizer: Herramienta tecnológica de uso interno que permite la optimización de la gestión del transporte.

c. Ubicación de la sede

El Grupo tiene su domicilio fiscal y social en Calle Distrito Ribera, 37, 08820, El Prat de Llobregat, Barcelona.

d. Ubicación de las operaciones

El Grupo tiene presencia europea. Los headquarters se encuentran en Barcelona, pero también tiene centros industriales en Vitoria, Creutzwald (Francia), Irañeta, Palma de Mallorca, Pamplona, Fürth Im Wald (Alemania), Burgsinn (Alemania), Palmela (Portugal) y Sibiu (Rumania)

3.2. Organización y estructura

a. Tamaño de la organización

- Más de 1.200.000 m2 de área logística
- Un equipo (interno y externo) de más de 700 personas
- Mueven más de 800.000 vehículos al año
- Una flota de más de 500 camiones

El desglose de la cifra de negocio del Grupo del ejercicio 2021 (ate con Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021) es el que sigue:

Línea de negocio	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
Transporte y asimilados	79.840.060	99,28%
Actividad Inmobiliaria	579.761	0,72%
Actividad financiera	375	0,0%
Total	80.420.196	100%

La cifra de negocios se puede desglosar en un 52% mercados nacionales y un 48% mercados internacionales de acuerdo con el siguiente detalle:

Pais	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
España	41.816.492	52%
Alemania	11.105.042	13,8%
Francia	25.217.502	31,4%
Polonia	1.997	0,0%
Portugal	1.646.806	2%
Rumania	632.357	0,8%
Total	80.420.196	100%

b. Participaciones en empresas del Grupo

Podemos ver resumidas la participación directa e indirecta de la sociedad dominante en el resto de las filiales del Grupo:

Sociedad	Domicilio social	Porcentaje de Participación	
Arketipo Real Estate, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	76,84%	
Conceval 2000, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	53,79 %	(5)
Inmobiliarias Marítimas de Cataluña, S.A.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	73,87%	(5)
Serco, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	73,43%	(5)
Tradisa Operador Logístico, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	
Tradisa Truckservices, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(1)
Tradisa Logicauto, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(1)
Tradisa Greenparc, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(2)
Tramosa France SAS	10 rue de Grenoble 57150 Creutzwald (Francia)	100%	(2)
Tradilogic Barcelona, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,67%	(2)
Tradisa Italiana, SRL	Strada Statale, 393 Moncalieri-Villastellone Km 7.805 Cambiano-Torino (Italia)	98,41%	(2)
Tradicargo Autologic, Ltda.	Estrada Do Cais Da Vala, Vala do Carregado, Castanheira do Ribatejo, Portugal	50%	(2)
Tradisa Automotive, GmbH	Dr. Georg.SchäFER- Strass, 17 93437 Regensburg - Alemania	100%	(2)
Tradisa Romania, SRL.	Str Stefan Cel Mare, 152-154 550321 Sibiy (Rumania)	100%	(2)
Tradisa Polska. Sp. Z.o.o.	80-241 Gdansk ul. Grunwaldzka (Polonia)	100%	(2)
Tramosa Logistik, GMBH	Carl Zeiss-Strasse, 27 66740 Saarlouis DR (Alemania)	100%	(2)
Tradisa Logicpetrol, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(1)
Ka-Oil Catalunya, S.L.	Distrito Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(1)
Tradisa Logicargo, S.L.	Distrito Ribera, 37	99,66%	(1)

Sociedad	Domicilio social	Porcentaje de Participación	
	08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)		
Artra Alquiler de Vehículos, S.L.	Districto Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(1)
Tradisa Servicios Corporativos, S.L.	Districto Ribera, 37 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)	99,99%	(1)

(*) Control, vía

- (1) Tradisa Operador Logístico, S.L.
- (2) Tradisa Logicauto, S.L.
- (3) Tradisa Logicpetrol, S.L.
- (4) Tradisa Servicios Corporativos, S.L.
- (5) Arketipo Real Estate, S.L.

En 2021 se ha presentado e inscrito en el Registro una fusión y escisión de empresas en el Grupo: Arketipo hizo una fusión por absorción de Serco, Inmobiliarias Marítimas y Cal Picasal, y en el mismo acto se extinguieron las cuatro sociedades y se crearon dos nuevas, que también se llamaron Arketipo Real Estate y Serco. Los balances auditados incluidos en el proyecto de fusión eran de fecha 30/09/2020.

3.3. Objetivos y Estrategias

Comenzamos este apartado mencionando la **misión** del Grupo:

“TRADISA es un operador logístico integral en Europa para el sector de la automoción, y para otros sectores sinérgicos. Un grupo humano generador de soluciones creativas e innovadoras”

En cuanto a la **visión** que tiene el Grupo, mencionamos:

“En un mercado globalizado, evolutivo y cambiante, en un mundo con nuevas tecnologías que nos permiten ser cada vez más eficientes, TRADISA, como operador logístico europeo, considera que un buen proyecto empresarial, es aquel que hace compatible el ser humano y su calidad de vida, con la rentabilidad”

En este sentido, la cultura corporativa del Grupo es uno de los activos más valiosos del Grupo y le ha acompañado y guiado en la dirección correcta durante todos estos años.

Esto se debe al conjunto de profesionales comprometidos con la misión, visión y valores del Grupo en el día a día, con y para los clientes. Podemos identificar **varios valores** distintos para la cultura del Grupo:

- o Orientación al cliente
- o Creatividad, Innovación y Desarrollo
- o Creación de Valor
- o Management

3.4. Descripción de las políticas que aplica respecto a las cuestiones del informe

El compromiso del Grupo con respecto a las cuestiones tratadas en cada una de las secciones de este informe se refleja en la conducta y los valores de cada uno de sus empleados, una conducta basada en los siguientes conceptos fundamentales:

- o **Liderazgo:** La Dirección del Grupo asume el compromiso de establecer los principios y objetivos generales de la compañía. Así mismo, la Dirección se compromete a revisar periódicamente dicha estrategia, adecuándola a los cambios que puedan ocurrir en su contexto.
- o **Satisfacción de requisitos:** Respetar los requisitos contractuales, legislativos y reglamentarios para cumplir con las expectativas de las partes interesadas en cuanto a la calidad de sus servicios.
- o **Disponibilidad de recursos:** Asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para el desarrollo y seguimiento de los procesos, la consecución de objetivos e incluso la superación de los requisitos de la Norma ISO 9001.
- o **Enfoque al cliente:** Los clientes son la razón de ser, por lo que el Grupo se esfuerza en comprender sus necesidades actuales y futuras para poder garantizar el cumplimiento de sus requisitos, necesidades y expectativas.
- o **Involucración del personal:** El equipo humano del Grupo, en todos sus niveles, forma la esencia, por lo que sólo su compromiso e implicación permitirán aprovechar sus capacidades para alcanzar los objetivos planteados.
- o **Enfoque basado en procesos:** La forma de desarrollar las actividades mejora cuando se gestionan como un proceso. Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados entre sí para formar el sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia del Grupo en la consecución de sus objetivos.
- o **Decisiones basadas en hechos:** La Dirección tomará decisiones basadas en el análisis de información y hechos objetivos, para lo que articulará los medios de obtención de datos fiables y los utilizará como base de actuación.
- o **Mejora continua:** La mejora continua en el desarrollo de las actividades es un objetivo permanente del Grupo.

3.5. Principales riesgos vinculados a las actividades del Grupo

De acuerdo con el Código Penal, corresponde al órgano de administración haber *"adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión"*.

El apartado 5º del Artículo 31 bis del Código Penal introduce los seis elementos esenciales que debe incluir el MPD (Manual Prevención de Delitos) para que la persona jurídica pueda quedar exenta de responsabilidad penal: (i) identificación de las actividades de riesgo, es decir, aquellas en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos a prevenir; (ii) el establecimiento de protocolos o procedimientos de control para mitigar los riesgos penales detectados; (iii) la adopción de modelos de gestión de recursos financieros para prevenir la comisión de delitos; (iv) la imposición de la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos de los protocolos o procedimientos al órgano encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención (esto es, en la práctica, la implantación de un Canal de Comunicaciones); (v) el establecimiento de un sistema disciplinario que sancione el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo; y (vi) la verificación periódica del modelo cuando se ponga de manifiesto infracciones relevantes o se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada.

Para garantizar el compromiso del Grupo por ejercer sus actividades de modo correcto, con integridad, honestidad, transparencia, profesionalidad y de acuerdo con las leyes, y con el fin de unificar y reforzar la cultura y los estándares de conducta del Grupo Ágora, se ha adoptado un Modelo de Prevención de Delitos. Para lograr su correcta implantación y desarrollo, los Órganos de Administración de las diferentes sociedades que integran el Grupo aprobaron un **Código de Conducta**.

4. Medio Ambiente

4.1. Contaminación, Economía circular, y prevención y gestión de residuos

Desde el Grupo se establece la **Política de Calidad y Medio Ambiente** y se asumen los siguientes principios:

- Asegurar el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, según las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015
- Impulsar la mejora continua de la eficacia del sistema de gestión de calidad y medio ambiente, para alcanzar, mediante el cumplimiento de los requisitos acordados, la satisfacción del cliente y la mejora del comportamiento ambiental.
- Establecer y revisar periódicamente objetivos y metas de calidad y medio ambiente medibles a través de indicadores de gestión (tiempos de servicio e incidencias) y de indicadores ambientales, referidos a los aspectos ambientales significativos (emisiones atmosféricas, derrames accidentales, gestión de residuos, consumo de recursos energéticos y consumo de agua).
- Controlar y disminuir las incidencias y/o no conformidades en nuestros servicios, realizando el seguimiento de las mismas y estableciendo acciones apropiadas para mejorar la eficiencia de las actividades, productos y/o servicios.
- Implantar y mantener sistemas eficaces de identificación, evaluación y priorización de los riesgos asociados a las actividades del Grupo con el fin de adoptar las medidas adecuadas para proteger a las personas al medio ambiente, la seguridad de las mercancías e instalaciones, la integridad de los bienes transportados y preservar la continuidad del negocio.
- Consolidar el nivel de excelencia, dotando a la organización de los recursos necesarios para mejorar la calidad en la gestión de nuestras operaciones basada en la innovación y el desarrollo tecnológico.
- Proteger el medio ambiente apostando por una filosofía de sostenibilidad que ayude a prevenir la contaminación y a minimizar los posibles impactos ambientales de las actividades del Grupo. Esto es, formar parte de la lucha contra el cambio climático, reduciendo y compensando la huella de carbono para la disminución paulatina de las emisiones de gases de efecto invernadero; hacer uso responsable de los recursos naturales que favorezcan la reducción de los consumos y protejan la biodiversidad y los ecosistemas del entorno, y disminuir la generación de los residuos derivados de los servicios y actividades.
- Cumplir la legislación y normativa vigentes en materia de calidad y medio ambiente que aplique, así como otros requisitos que la organización suscriba.
- Fomentar la colaboración de todos los empleados e implicar a los proveedores en la participación del desarrollo del sistema de gestión de calidad y medio ambiente.

Esta Política se revisa al menos una vez al año, se da a conocer a todos los empleados y proveedores, se pone a disposición pública y se utiliza como marco para la definición de los objetivos y las metas.

El Grupo no ha realizado operaciones que por acción u omisión hayan supuesto un incumplimiento de la legislación y/o normativa medioambiental.

Cabe mencionar, que el Grupo cuenta con un **Mapa de Riesgos**, revisado y actualizado periódicamente, en el que se realiza un análisis de los riesgos detectados (tanto medioambientales como de calidad). Para cada riesgo se clasifica su causa y su efecto, dándoles una calificación numérica a cada uno de ellos, que deriva en una clasificación general (aceptable, moderado, tolerable, inaceptable).

Estos riesgos se relacionan con las medidas preventivas existentes, más exigentes en aquellos riesgos que han salido con una calificación de inaceptable. Tras este análisis de medidas preventivas implantadas (generalmente controles) se realiza lo que llaman una opción de comportamiento diferente para cada uno de ellos.

4.3. Uso sostenible de los recursos

El Grupo es consciente del valor de la energía y de la necesidad de utilizar energías renovables. Por ello, trabaja con sus proveedores para conseguir el mayor nivel posible de energía generada a partir de renovables en sus centros de consumo.

En relación con el **consumo de energía**, durante el año 2021, se ha consumido el siguiente importe de **KWH** por centros de consumo:

Empresa	Localización	Consumo (KW)	Importe (€)	Comentario
SERCO	Llavaneras, España	11.263	2.870	N/A
SERCO	Angües, España	736	991	N/A
ÁGORA	Prat de Llobregat, España	951.532	149.747	En diciembre es lectura estimada (no hay fra), y se aplica el consumo de diciembre 2020
TRAMOSA FRANCE	Francia	716.754	117.900	Faltan meses de noviembre y diciembre
TRAMOSA LOGISTIK	Alemania	10.343	2.890	N/A
TRADISA AUTOMOTIVE	Alemania	-	-	Agua y Luz incluidos en el precio de alquiler (1.055 euros)
TRADISA RUMANIA	Sibiu, Rumania	1.884	249	N/A

En relación con el **consumo de agua**, durante el año 2021, se ha consumido el siguiente importe por centros de consumo:

Empresa	Localización	Consumo (M3)	Importe (€)	Comentario
SERCO	Llavaneras, España	-	357	Importe fijo, sin detalle de consumo
SERCO	Angües, España	-	20 + 136 = 156	Importe fijo, sin detalle de consumo
ÁGORA	Prat de Llobregat, España	1.021.815	17.674	N/A
TRAMOSA FRANCE	Francia	1.129	3.829	Faltan meses de noviembre y diciembre
TRAMOSA LOGISTIK	Alemania	34	84	N/A
TRADISA AUTOMOTIVE	Alemania	-	-	Agua y Luz incluidos en el precio de alquiler (1.055 euros)
TRADISA RUMANIA	Sibiu, Rumania	-	73	El precio es por persona (3€/persona)

4.4. Cambio climático y desarrollo sostenible

El Grupo, como ya hemos mencionado pretende llevar a cabo sus operaciones de una manera concienciada con el cambio climático y, en definitiva, el desarrollo sostenible.

El Grupo ha innovado permanentemente en sus procesos de gestión, adaptándolos a los cambios y exigencias del sector y de sus clientes, y convirtiendo la calidad en el estandarte de la empresa.



De cara al cambio climático, la Sociedad intenta luchar contra éste y sumarse a la causa de reducirlo en relación con la eficiencia energética, el uso sostenible del agua y otros recursos, así como empleando, en la medida que le es posible, energías de naturaleza renovable.

Es por ello que cuenta con varias certificaciones ISO como podemos ver en la imagen de la izquierda.

Adicionalmente, como parte del Plan Estratégico de Reducción de CO2, el Grupo apuesta por las primeras pruebas en la incorporación de la flota de vehículos de GNL (Gas Natural Licuado) con el fin de proporcionar soluciones sostenibles a sus clientes, y reducir las emisiones contaminantes.

LNG STATIONS IN EUROPE

- Spain: 65 stations
- Italy: 88 stations
- France: 48 stations
- Portugal: 10 stations
- Belgium: 18 stations
- Netherland: 28 stations



DIESEL EURO VI



LNG



Las empresas de transporte por carretera y distribución están apostando por el gas desde hace años para reducir sus emisiones de CO2. Además, el crecimiento de las infraestructuras de repostaje en España ha llevado a un fuerte crecimiento de las matriculaciones de vehículos de gas a lo largo de los últimos años.

Contaminación	GNL VS DIESEL
CO2	10%
NOX (NO, NO2)	70%
PARTICULAS	99%
NMHC	90%

Concepto	Dato	Comentarios
Potencia	460 CV	Problemas en situaciones exigentes.
Autonomía	1 600 Kms	Ha aumentado, pero es la mitad de la autonomía de un Diesel.
Coste	30%	No se ha considerado la posible compra subvencionada.
Mantenimiento	X 3	Requiere personal formado para esta tecnología.
Capacidad	Real \approx 18 T net	> 18 T En pendientes pronunciadas su velocidad se reduce peligrosamente.
Estaciones	Spain (65)	Suficiente para España y para algunas rutas con países centrales de la UE países de la UE
Desplazamiento	X 2	Representa un coste extra por estar parado dos veces muchos días
Viabilidad	A partir de los 13.000kms	Solo viable con gran productividad

Por otro lado, en Creutzwald se está desarrollando un proyecto con paneles fotovoltaicos. En conclusión, el objetivo es medir las emisiones de CO2 para ver qué medidas de ahorro pueden ser más eficientes: "**cuantificar para reducir**".

1. RECOPIACIÓN DE DATOS

Consumo de combustible - flota propia y subcontratistas
Kilómetros recorridos
Vehículos transportados

2. CALCULAR

Factor de emisión - según el Ministerio de Transición Ecológica de España

A fecha del informe, aún no se tienen calculada la huella de carbono del ejercicio 2021 ya que el Grupo tiene un calendario interno de trabajo posterior. No obstante, se establece como objetivo actualizar el calendario para que, año tras año, en el informe EINF, se pueda mostrar esa información.

3. INFORME

Informe anual certificado
Acceso a través de nuestro CMS

Como decimos aún no se ha emitido informe en 2021. Sin embargo, para el ejercicio 2020 se emitió informe de GEI y fue verificado por Bureau Veritas (ISO 14064) en abril de 2021.

4. PLAN DE ACCIÓN

Proponer acciones de mejora continua
KPI - kg CO2 / vehículo transportado
Certificación del modelo

5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

5.1. Empleo

El Grupo tiene **395 empleados** a cierre del ejercicio 2021. Las siguientes tablas recogen la información del Grupo acorde a distintos tipos de distribución y clasificación para el número de empleados.

a. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, y categoría profesional (a 31.12.2021)

El número total de empleados por sexo, edad y categoría profesional se muestra a continuación:

2021					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	0	0	26	26
	Hombre	0	0	20	20
	Mujer	0	0	6	6
30 - 50	Total	8	16	176	200
	Hombre	6	10	109	125
	Mujer	2	6	67	75
> 50	Total	11	14	144	168
	Hombre	9	11	101	121
	Mujer	2	3	43	48
TOTAL	-	19	30	346	395

En cuanto a los empleados con discapacidad, comentar que ninguna de las empresas del Grupo tiene la obligación de contratar un porcentaje de personas con discapacidad. La propia ley (LGD) Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social Real Decreto Legislativo 1/2013 dice en su artículo 42 que la obligación del 2 % es para empresas con más de 50 trabajadores y ninguna de las empresas del grupo en España supera los 50 empleados.

A nivel España se tienen identificados los empleados con discapacidad, que hasta el mes de agosto fueron 2 personas. Desde agosto solamente 1, que supone un 0,6%.

A nivel internacional, tanto en Portugal como en Alemania como en Rumania, no tienen empleados con discapacidad.

La plantilla de empleados en Francia integra a 4 empleados discapacitados durante todo el año. La obligación allí es de un 6%, que no se llega a cumplir. Es por ello que se paga un suplemente financiero que compensa el no cumplimiento de dicha obligación.

b. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo (a fecha de cierre) y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial (durante el ejercicio 2021)

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo se muestra a continuación (a fecha de cierre):

2021					
Edad	Sexo	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRACTICAS	TOTAL
< 30	Total	18	2	6	26
	Hombre	14	1	5	20
	Mujer	4	1	1	6
30 - 50	Total	194	6	0	200
	Hombre	121	4	0	125
	Mujer	73	2	0	75
> 50	Total	167	2	0	169
	Hombre	120	1	0	121
	Mujer	47	1	0	48
TOTAL	-	379	10	6	395

El total contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial se muestra a continuación (durante todo el ejercicio 2021):

2021				
Edad	Sexo	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRACTICAS
< 30	Total	22	6	6
	Hombre	18	4	5
	Mujer	4	2	1
30 - 50	Total	246	10	0
	Hombre	153	8	0
	Mujer	93	2	0
> 50	Total	199	6	0
	Hombre	146	4	0
	Mujer	53	2	0
TOTAL	-	467	22	6

c. Número de bajas/despidos por sexo, edad y categoría profesional

Durante el ejercicio de 2021, entre los trabajadores del Grupo, se llevaron a cabo 128 bajas y/o despidos que se recogen en el siguiente cuadro desagregados por edad y sexo:

2021		
Edad	Sexo	Despidos
< 30	Total	8
	Hombre	7
	Mujer	1
30 – 50	Total	57
	Hombre	37
	Mujer	20
> 50	Total	37
	Hombre	30
	Mujer	7
TOTAL	-	102

Las diferentes razones son las siguientes:

BAJA VOLUNTARIA	9	8,82%
CAMBIO DE EMPRESA	24	23,53%
DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS	34	33,33%
DESPIDO DISCIPLINARIO	5	4,90%
OTROS	30	29,41%

d. Remuneraciones medias desagregados por sexo, edad y categoría profesional

Las remuneraciones medias de los empleados del Grupo durante el ejercicio de 2021, en términos de salario fijo bruto más variable, se recogen en los siguientes cuadros desagregados por sexo y categoría profesional:

2021					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	MEDIA TOTAL
< 30	Hombre	-	-	20.761,65	20.761,65
	Mujer	-	-	23.174,35	23.174,35
Entre 30 y 50	Hombre	95.692,62	41.814,04	25.016,83	54.174,49
	Mujer	51.193,00	36.285,00	20.806,33	36.094,78
>50	Hombre	141.923,12	57.986,82	30.120,45	76.676,80
	Mujer	116.291,30	41.721,94	25.898,75	61.304,00

Las remuneraciones medias se han calculado sobre FTEs (Full Time Equivalent), es decir, los empleados que realmente ha utilizado el Grupo. Este indicador calcula el rendimiento real del equipo de trabajo, acotando entre 0 y 1 a los empleados dependiendo de los meses que hayan trabajado (fechas de entrada y salidas durante el ejercicio).

Por otro lado, en cuanto a las remuneraciones medias de los administradores del Grupo, comentar que no hay diferentes géneros, siendo todo hombres. En este sentido no se puede desagregar el dato. No obstante, la retribución media de los administradores del Grupo es de 208.368 euros.

e. Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo

Para calcular la brecha salarial del Grupo, se ha tenido en cuenta las remuneraciones medias anteriormente calculadas. Se ha calculado la brecha salarial de la siguiente forma:

$$[(\text{Promedio salarios hombre} - \text{Promedio salarios mujer}) / \text{Promedio salarios hombre}]$$

De esta manera, el resultado de la brecha salarial general (todos los empleados) del Grupo en el 2021 es de un **20,5%**, lo que es igual que decir que el salario de las mujeres alcanza el **79,5%** del salario de los hombres. Esto se debe principalmente a que los puestos de dirección (donde están los salarios más altos) son ocupados históricamente por hombres. Además, como se puede ver en la tabla (totales) las mayores diferencias se dan en los empleados con más de 30 años, lo que denota que la situación se está equiparando en los empleados más jóvenes (brecha salarial desagregada del -11,6%). La herencia histórica de los anteriores empleados se va equilibrando de manera natural. Los esfuerzos igualatorios se hacen, principalmente, para las nuevas incorporaciones, siendo difícil modificar los contratos antiguos.

5.2. Organización del trabajo

a. Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación laboral

El grupo tiene implantadas una serie de medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral. Estas medidas son las siguientes:

- o Posibilidad de reducir la jornada por lactancia, por guarda legal o por neonatos hospitalizados.
- o La ayuda escolar para la plantilla que tenga hijos a su cargo con edades comprendidas entre los 3 y 16 años, según el centro de trabajo y el Convenio Colectivo de aplicación.
- o 20 minutos diarios por el tiempo de bocadillo, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.
- o Flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada laboral a petición del trabajador / a y con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.
- o Flexibilidad para visitas médicas. Las visitas de futuras madres a especialistas por procesos de maternidad no deberán ser recuperables.
- o Festivos trabajados: los/as empleados / as que trabajen en un día festivo tendrán derecho a disfrutar de un día y medio de descanso remunerado a acordar por el/la trabajador/a con su líder departamental.
- o Días laborables por asuntos personales (art. 34 del Convenio Colectivo)
- o Días por el nacimiento de hijas o hijos (art. 34 del Convenio Colectivo)
- o 3 días naturales de permiso (o 5 si se necesita desplazamiento fuera de la provincia) en caso de enfermedad grave u hospitalización y / o muerte de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- o 1 día de permiso retribuido por matrimonio de padres, hermanos o hijos (art. 34 Convenio Colectivo Barcelona).
- o Días de permiso no retribuido al año por cualquier causa.
- o La posibilidad de situarse en excedencia, para hacerse cargo de cada hija o hijo, o para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, según el art. 57.5 del Convenio Colectivo Barcelona.
- o Actualmente la Empresa da a su personal un servicio que facilita la compatibilización del tiempo laboral con el personal, que es el comedor de empresa en el centro del Prat de Llobregat. La Empresa asume la mayor parte del coste del menú diario y establece unos precios muy asequibles para comprar bebidas.
- o Servicios tales como los tickets guardería, los tickets restaurante, servicios de salud, tickets informática y de formación dentro del Plan de Compensación Flexible que todo trabajador puede acceder voluntariamente y tener ventajas fiscales sobre estos productos.
- o Reuniones celebradas, la gran mayoría de ellas, dentro del horario laboral habitual.
- o A toda persona de la empresa que tenga una hija o un hijo se le envía una cesta con objetos para el bebé, ya que consideramos que es el regalo más adecuado para mujeres y hombres
- o Se ha implantado un proyecto piloto de Teletrabajo voluntario 1 día a la semana para posiciones de oficina de las oficinas centrales, más allá de las causas sanitarias COVID.

- o Asimismo, se ha implantado el horario intensivo de viernes en este mismo centro de trabajo.

5.3. Salud y seguridad

a. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo cuenta con una **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo** por la cual asume como compromisos irrenunciables los siguientes principios:

- o Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables en todos los ámbitos de la Organización (centros de trabajo, servicios logísticos y de transporte, etc.)
- o Tomar las medidas oportunas para garantizar la seguridad en las operaciones, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo, minimizando tanto como sea posibles las causas de los riesgos laborales, y teniendo en cuenta los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y sus oportunidades. Por ello desarrolla, aplica y mantiene actualizado un Plan de Prevención.
- o Integrar la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en todas las fases de nuestros procesos de trabajo empezando en el diseño de estos; siguiendo por una ejecución segura incidiendo en la Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS); y finalizando con una evaluación de los resultados que permita la mejora continua de la Organización.
- o Implicar a todos los miembros de la Organización, ya que la PRL es un esfuerzo conjunto de todos; Dirección proporcionando y organizando los medios, los líderes con su ejemplo, el Servicio de Seguridad Laboral con sus conocimientos técnicos, y a todos/as los/as empleados/as con nuestro comportamiento seguro y responsable.
- o Impulsar y establecer de forma sistemática objetivos de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo, evaluando el desempeño y aplicando las correcciones necesarias.
- o Garantizar la participación e información de los/as trabajadores/as; y cuando existan, de los representantes de los trabajadores; y hacer efectivo su derecho de consulta.
- o Desarrollar las actividades formativas necesarias para el desarrollo de la política preventiva.
- o Integrar a los clientes y proveedores en el compromiso de mejora continua de las condiciones de trabajo; con el objetivo de ser un referente en el sector por una excelente gestión y resultados en SST.
- o Realizar auditorías sistemáticas para verificar el cumplimiento y efectividad de la política preventiva; así como el cumplimiento y efectividad de la prohibición de usar o de estar bajo la influencia de cualquier droga o alcohol en horas de trabajo.
- o Dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la política preventiva y difundirla entre todos los miembros de la Compañía
- o Cumplir con la legislación vigente en PRL en todas las actividades de la Organización, así como otros requisitos que la Organización suscriba.
- o Trabajar con la debida diligencia para asegurar la difusión, la promoción y el cumplimiento de los derechos humanos siguiendo sus principios éticos, sus buenas prácticas y cumpliendo la legalidad vigente.

Adicionalmente, durante 2020 la pandemia provocada por el virus CoVid19 provocó una crisis sanitaria y económica global sin precedentes.

El Grupo Ágora afrontó esta situación poniendo énfasis en las medidas de prevención y vigilancia de la salud. Esta dinámica se ha mantenido durante 2021 debido a la extensión temporal de la pandemia.

Con carácter general, se han puesto en marcha las siguientes **acciones en relación al CoVid-19**:

1. Control de acceso a instalaciones
2. Limpieza y desinfección: se ha incrementado la limpieza y desinfección de las instalaciones, en especial comedores, vestuarios y lavabos.
3. Elementos de prevención y control:
 - o Adecuación de las instalaciones, instalando mamparas y señalizando zonas de paso.
 - o Reorganización de presencialidad en puestos de trabajo, siempre que las características del puesto lo permiten.
 - o Puesta a disposición de los empleados de mascarillas y gel hidroalcohólico.
 - o Uso obligatorio de mascarilla y gel hidroalcohólico.
 - o Limitación de aforo en salas de reuniones y comedor, estableciendo distancia de seguridad.
 - o Ventilación de espacios comunes.
 - o Información a empleados y colaboradores.
4. Pruebas diagnósticas:
 - o Con el objeto de detectar prematuramente los casos, y aislar los contactos, protegiendo de este modo tanto la salud de los trabajadores como de sus familias, se han realizado pruebas de antígenos y/o PCR siempre que se ha detectado un posible caso positivo en la plantilla y posibles contactos estrechos.
 - o Asimismo, se ha implantado una prueba diagnóstica adicional, en el caso de aquellos empleados identificados como positivos en COVID y contactos estrechos, transcurrido el período de confinamiento, como requisito para volver a su puesto de trabajo presencial para todos aquellos puestos de trabajo cuyo contenido de puesto fuera susceptible de realizarse telemáticamente.

b. Accidentes de trabajo

Como hemos comentado, el Grupo regula las actuaciones en materia de **Prevención de Riesgos Laborales** de acuerdo con la legislación vigente. En cuanto a los accidentes de trabajo:

	2021
Índice de Frecuencia	0,0033%
Índice de Gravedad	0,1649%

Índice de frecuencia: nº accidentes / horas trabajadas en el año

Índice de gravedad: nº jornadas perdidas por accidentes / horas trabajadas en el año

c. Enfermedades laborales

	2021
Índice de Frecuencia	0,0283%
Índice de Gravedad	0,7740%

Índice de frecuencia: nº enfermedades / horas trabajadas en el año

Índice de gravedad: nº jornadas perdidas por enfermedades / horas trabajadas en el año

5.4. Relaciones sociales

Todo el personal, a todos los niveles, colabora para mantener un clima de respeto frente a diferencias personales y se empeña en dar en todo momento un trato justo a las demás personas que trabajan en el Grupo.

Asimismo, todo el personal actúa como miembro efectivo en los equipos de trabajo que se forman llevando a cabo las tareas asignadas, cooperando y ayudando a los demás, siendo sensible a las necesidades de los otros, teniendo buena voluntad para aprender, compartiendo conocimientos y siendo positivo.

Los empleados del Grupo están cubiertos bajo un total de **16 convenios colectivos**. El porcentaje de empleados cubiertos bajo convenio es de un **87,9%**

5.5. Formación

a. Políticas implementadas en el campo de la formación

El Grupo cuenta con una Política de Desarrollo del Talento. El potencial del negocio y de crecimiento del Grupo reside en el talento de sus personas, entendiendo talento como competencia más compromiso.

La gestión de las actividades de desarrollo se estructura en la Compañía mediante un sistema de competencias (conocimientos, habilidades y comportamientos que permiten desempeñar la tarea con éxito) que se usa como referencia en la detección de necesidades formativas (por ejemplo, en la evaluación del desempeño y del desarrollo) y en el diseño de las acciones de desarrollo.

Por otra parte, el compromiso se evalúa anualmente mediante la encuesta de clima organizativo, y se potencia mediante las acciones contempladas en la Política Retributiva y la Política de Comunicación Interna.

Junto con las competencias, la misión y los valores del Grupo son un marco de referencia esencial en la definición de los contenidos y de la estructura de los programas de desarrollo. Por ello se priorizan aquellos cursos que potencian la orientación al cliente, el conocimiento del mercado, la búsqueda de soluciones innovadoras, el trabajo en equipo y el desarrollo persona.

Los procesos de desarrollo de personas son esenciales ya que permiten captar y potenciar el talento de las personas. Por ello deben llevarse a cabo de forma estructurada y conocida por todos, y ser ejecutados con la máxima rigurosidad.

El desarrollo de las personas se lleva a cabo con criterios objetivos, transparentes y profesionales, eliminando cualquier tipo de discriminación derivada de la raza, nacionalidad, sexo, religión, convicciones políticas o sindicales, características físicas, u orientación sexual del empleado/a.

En cuanto a la formación como tal, comentar que se realiza un buen diagnóstico de las necesidades de desarrollo para luego poder hacer las acciones formativas adecuadas. La detección se realiza a partir de distintas fuentes:

- o Análisis del Plan de Formación del año anterior
- o Estudio de evaluaciones de cursos finalizados el año anterior
- o Plan estratégico
- o Revisión de las necesidades expresadas
- o Acciones requeridas por el Plan de PRL
- o Entre otros

Desde el Grupo, siempre se dice que la formación tiene que ser:

- o Efectiva: que genera cambios observables y duraderos
- o Transferible: de aplicación directa al puesto de trabajo
- o Personalizada: a la medida de las necesidades de las personas participantes
- o Participativa: activa, con intensa practica por parte del alumno/a
- o Evaluada: para conocer de forma rigurosa los aspectos a mejorar

Por otro lado, nos encontramos con las siguientes modalidades de formación:

- o Formación en aula
- o Formación en el puesto de trabajo
- o Formación a distancia (e-learning y tele formación)
- o Blended Learning (combinación de las modalidades anteriores)

Además, cabe destacar que existen diferentes temáticas de formación, desde competencias transversales (dirigidas a todas las áreas del Grupo), pasando por competencias específicas (de aplicación a determinados departamentos), hasta llegar tanto a cursos de idiomas (inglés, alemán) como a programas subvencionados tipo másteres y/o programas superiores (exigen un compromiso de permanencia de 3 años posterior de la finalización de la formación).

b. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

El número de horas de formación impartidas en el año 2021 ha sido de 3.138,50 horas, que se distribuyen de la siguiente forma entre las diferentes categorías profesionales:

2021				
	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
Horas de Formación	313,00	516,00	2.309,50	3.138,50
Número de empleados	19,9	34	364,08	417,98
Ratio por empleado	15,73	15,18	6,34	7,51

5.7. Igualdad

a. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

El Grupo tiene como fin dar cumplimiento a todos los aspectos de la Ley 3/2007 del 22 de marzo, que tiene por objeto alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en un plano laboral. Esta ley hace hincapié en las políticas activas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad. Por esto, tiene como objetivo generar empleo de calidad en un entorno laboral seguro y sin desigualdades ni discriminación. La igualdad de oportunidades constituye un eje central en el Grupo.

Este **Plan de Igualdad** tiene por objeto, fundamentalmente, desarrollar políticas activas en aplicación a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en concreto, en la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, entre otros.

La Dirección de la compañía se compromete a la elaboración e implementación de estas políticas, siendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres una prioridad.

Los ejes de actuación del siguiente plan de igualdad son:

- **Cultura y comunicación:** La estrategia corporativa del Grupo es conseguir una igualdad efectiva entre todas las personas. En materia de comunicación se busca fomentar una cultura de igualdad asegurando la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. También se busca reforzar la cultura de igualdad del Grupo creando un flujo de comunicación con el personal a través del email, y dar seguimiento periódico a la plantilla
- **Acceso a la empresa:** Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Firma, se velará por realizar procesos de selección bajo criterios estandarizados y objetivables, con pruebas técnicas sin distinción de género garantizando el acceso de igual modo a mujeres y hombres en la Firma con el objetivo de obtener una plantilla equilibrada. Las tipologías de contrato tampoco tendrán ninguna distinción por género.
- **Promoción:** Se velará por la equidad de género en los puestos de supervisión y gerencia y por realizar comunicaciones oficiales de nuevas incorporaciones y promociones a puestos directivos, haciendo especial énfasis en aquellas ocupadas por mujeres.
- **Formación y desarrollo profesional:** Para proporcionar formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género dirigida a toda la plantilla, se garantizará un acceso a la oferta formativa sin distinción de género, realizando una oferta formativa con lenguaje no sexista y velando por la igualdad en cuanto a los miembros docentes se refiere.
- **Retribución:** Se buscará garantizar la aplicación efectiva del principio de igual dando remuneraciones por un trabajo de igual valor, y en concreto, garantizar la inexistencia de diferencias salariales por razón de sexo. La retribución fija y variable se realizará sin distinción de género en puestos directivos.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y profesional:** El Grupo se compromete a publicitar las medidas legales actualmente vigentes relacionadas con las siguientes materias: maternidad, paternidad, reducción de jornada, permisos, excedencias y traslados. El objetivo es buscar una conciliación de vida profesional y familiar equitativa entre ambos géneros.
- **Salud laboral:** En materia de prevención de riesgos laborales, se velará por una comunicación de plantilla en situaciones sensibles para el estudio específico por parte del servicio de prevención ajeno, en concreto, para aquellas situaciones de maternidad y discapacidad.
- **Prevención del acoso:** Se velará por la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, así como la mejora de derechos legalmente establecidos para las mujeres.

b. Código de Conducta del Personal

Como venimos diciendo, el Grupo manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso o discriminación laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso o discriminación en el trabajo.

A lo largo de estos años, el Grupo siempre ha estado comprometido en ejercer sus actividades de modo correcto, con integridad, honestidad, transparencia, profesionalidad y de acuerdo con las leyes. Este compromiso es el reflejo de su cultura. Por ello, con el fin de unificar y reforzar la cultura y los estándares de conducta del Grupo Ágora, y ante los nuevos cambios legislativos que establecen la necesidad de adoptar un modelo de prevención de delitos (MPD ya comentado en la sección 3 del informe), los Órganos de Administración de las diferentes sociedades que integran el Grupo han aprobado un **Código de Conducta**.

Este Código de Conducta recoge los principios éticos y normas de conducta en los que debe basarse la actividad del Grupo y de todas las sociedades que lo integran, convirtiéndose en una norma de obligado cumplimiento. Recoge tanto las relaciones internas en el seno del Grupo, como las relaciones externas que se mantienen con clientes, proveedores y otros terceros.

El Grupo, a través de sus órganos de administración, ha encomendado al Chief Compliance Officer la adopción de las medidas necesarias para dar a conocer el Código de Conducta entre los Profesionales del Grupo Ágora Invest y la supervisión de su cumplimiento. Por lo tanto, es responsabilidad del Chief Compliance Officer:

- o Difundir los contenidos del Código de Conducta y diseñar y prestar la formación necesaria para su cumplimiento.
- o Fomentar y coordinar la aplicación del Código de Conducta por parte de las distintas sociedades que conforman el Grupo Ágora Invest.
- o Reforzar y alentar la aprobación de las políticas y los procedimientos internos necesarios para asegurar la aplicación adecuada de los principios recogidos en este Código de Conducta.
- o Recibir e interpretar las consultas y denuncias relativas al Código de Conducta.
- o Investigar las infracciones del Código de Conducta y proponer las sanciones disciplinarias correspondientes.
- o Efectuar las evaluaciones de riesgos necesarias para valorar la necesidad de actualizar el Código de conducta.
- o Supervisar la correcta aplicación del Código de Conducta.

- o Supervisar el cumplimiento del Código, con la asistencia, en su caso del controller interno.
- o Supervisar el funcionamiento y cumplimiento del modelo de prevención de delitos adoptado por el Grupo.
- o Para el correcto desempeño de las funciones que le han sido asignadas al Chief Compliance Officer, el Grupo le asignará todos los recursos financieros y humanos oportunos.

c. Protocolos contra la discriminación, el acoso sexual, la integración, y la diversidad

El Grupo defiende que las actitudes de acoso suponen un ataque a la dignidad del individuo y un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo, en el que hombres y mujeres desarrollan la actividad laboral, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Tanto el acoso moral (mobbing) como el acoso sexual, ya sea físico o verbal, y ya sea oral o por otros medios (correo electrónico, teléfono, etc.) es una forma de discriminación ilegal.

El Grupo no tolera ningún tipo de discriminación o acoso en el trabajo y sanciona cualquier caso de acoso que se detecte. El acoso incluye cualquier tipo de comportamiento que interfiera con el rendimiento laboral de los empleados o que cree un ambiente de trabajo hostil u ofensivo. El empleado está obligado a comunicar cualquier tipo de acoso o cualquier situación que le pueda plantear duda sobre si es o no acoso al departamento de Recursos Humanos.

Se consideran conductas intolerables, entre otras:

- o Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación y en las que a una persona:
 - ✓ Se le limita la oportunidad de comunicarse.
 - ✓ Se le interrumpe continuamente cuando habla.
 - ✓ Se le impide expresarse.
 - ✓ Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
 - ✓ Se le critica continuamente el trabajo realizado.
 - ✓ Se le insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
 - ✓ Se le amenaza verbalmente.
 - ✓ Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
 - ✓ Se le niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
- o Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social, por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse a ella e ignorándola como si fuera invisible.

- Todas aquellas actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante calumnias, ataques, burlas o insultos.
- Cualquier conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el lugar de trabajo.

Asimismo, el Grupo se compromete a llevar a cabo sus negocios de manera justa, imparcial, de una manera ética y apropiada, en pleno cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, y en consonancia con los valores del Grupo. La integridad es la base de todas las relaciones de la compañía, incluyendo aquellas con los clientes, proveedores y comunidades, y entre los empleados.

Se requieren los más altos estándares de conducta ética en los negocios de los empleados del Grupo en el desempeño de sus responsabilidades. Los empleados no se involucrarán en una conducta o actividad que pueda plantear interrogantes en cuanto a la honestidad, la imparcialidad o la reputación del Grupo.

El compromiso del Grupo reside en trabajar en unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y a garantizar que, si se produjeran, se procederá poniendo en marcha un proceso de investigación con las máximas garantías para todas las partes (confidencialidad, objetividad, contradicción y presunción de inocencia).

El procedimiento que seguir para la denuncia de cualquier tipo de acoso establece que en el momento en el que una persona detecte conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, o considere que está sufriendo en su propia persona algún comportamiento de esta naturaleza, deberá comunicárselo al Chief Compliance Officer.

Como hemos mencionado anteriormente, el Grupo fomenta valores que apoyan la diversidad de culturas, puntos de vista y experiencias de vida. Se encuentra comprometido con promover un ambiente de trabajo en el que todos los trabajadores se sientan pertenecientes a la misma misión y donde se traten con respeto y se valoren sus opiniones.

6. Derechos Humanos

Los principios éticos, la política y la cultura empresarial del Grupo, comprometen a este al cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales de las personas y actuar minuciosamente de acuerdo con la legislación y normas laborales, así como a actuar demostrando la responsabilidad con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU. El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una llamada a la acción para que las empresas:

- Operen de manera responsable integrando los **Diez Principios** en sus estrategias y operaciones.
- Tomen medidas innovadoras para lograr concretar las iniciativas de las Naciones Unidas, tales como los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.
- **Inspiren** a los demás a unirse al movimiento.

El Grupo, en relación con la OIT, Naciones Unidas y ONU, tiene en consideración los siguientes pilares fundamentales, en cuanto a los Derechos Humanos se refiere:

- **Rechazo a la explotación laboral, y la explotación o trabajo infantil:** El Grupo se encuentra comprometido a cumplir la legalidad vigente, respetando los derechos humanos y rechazando cualquier tipo de trabajo infantil, forzoso u obligado.
- **Rechazo a la falta de libertad sindical y negociación colectiva:** El Grupo apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Rechazo a la discriminación:** El Grupo apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, erradicando cualquier indicio de desigualdad por raza, género o religión.
- **Tolerancia cero a la Corrupción:** El Grupo trabaja con medidas que evitan la corrupción y la castiga en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el chantaje o soborno.
- **Medidas que impulsan el respeto a los derechos humanos y de los trabajadores:** Como medio de control y prevención de los Derechos Humanos, el Grupo vela porque todos los empleados trabajen conforme a estos estándares y normas laborales, haciendo respetar horarios en la medida de lo posible, bajo un estricto cumplimiento de la contratación laboral y las obligaciones tanto sociales como sindicales.

Tal y como se ha comentado previamente, el Grupo trata de generar un ambiente capaz de corregir cualquier actuación contra los derechos humanos, donde cualquier persona puede informar sobre un hecho activando un protocolo de la mano del Comité de Cumplimiento y de la Dirección de Recursos Humanos, que implica desde la investigación de los hechos, hasta la implementación de medidas correctoras.

El Grupo está comprometido y asimismo conciencia a sus empleados en el respeto a los derechos humanos y a la denuncia en el caso de vulneración de los mismos. Durante el año 2021 se han registrado dos denuncias (ambas relacionadas) en materia de "mobbing". Las denuncias tuvieron lugar a finales de junio, mismo día en el que se

comunicó el inicio del protocolo y la apertura del proceso de investigación, mismo día también en el que se le suspende a las partes denunciadas de empleo y sueldo de forma cautelar por el tiempo necesario para el esclarecimiento de los hechos. Ambas denuncias han seguido los procedimientos establecidos para su tramitación y gestión. En este sentido, durante las siguientes semanas se realizaron entrevistas (por parte de la Agente de Igualdad) a las partes afectadas y a las denunciadas hasta emitir un informe de conclusiones que fue sujeto de valoración por ambas partes. Se ha concluido con una carta de despido para las partes denunciadas.

7. Ética y Cumplimiento Normativo

7.1. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

A raíz de ciertas modificaciones legislativas en materia penal y, ante el amplio catálogo de delitos por los que una persona jurídica puede resultar penalmente responsable, surge la necesidad de que las empresas no sólo adopten **modelos de prevención de delitos (MPD)**, sino que los ejecuten eficazmente con tal de prevenir la comisión de conductas delictivas y, en su caso, conseguir modular o eximir su responsabilidad penal. No obstante, el fin principalmente perseguido mediante la implementación de un modelo de prevención de delitos eficaz es el de forjar una verdadera cultura de cumplimiento, haciendo que la empresa se rija por las normas de buen gobierno corporativo, las buenas prácticas y la ética corporativa, rechazando cualquier tipo de conducta ilícita.

Entre los principales objetivos del MPD del Grupo se encuentran:

- o La implementación de una sólida cultura de Compliance, haciendo que la existencia de dicho Modelo tenga una incidencia relevante en la toma de decisiones de los Profesionales del Grupo.
- o El despliegue de las medidas de control interno y vigilancia idóneas para prevenir la comisión de aquellos delitos por los que alguna de las sociedades del Grupo pudiera resultar penalmente responsable o, en caso de no poderlo evitar, para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión
- o La rápida detección y reacción ante la posible comisión de algún ilícito penal en el Grupo.

Para concretar dichos objetivos, el Modelo se plasma en un Manual que tiene por objetivo sistematizar y describir de forma ejecutiva la forma en la que el Órgano de Administración, como máximo órgano de control, desarrolla su deber de adoptar medidas necesarias para la buena dirección y el control del Grupo en el ámbito de la responsabilidad penal.

A tal fin, los objetivos fundamentales del Manual son los siguientes:

- o Reiterar la condena tajante por parte del Grupo, a través de los Órganos de Administración del Grupo, ante cualquier tipo de comportamiento ilegal, destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a sus principios éticos, que se configuran como valores clave del Grupo para conseguir sus objetivos empresariales.
- o Plasmar el firme compromiso de los Órganos de Administración del Grupo y de la Alta Dirección de mantener una adecuada cultura de Compliance en el Grupo, dando un paso más en la mejora continua del Grupo para situarse, en cada momento, en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desempeño de su actividad.
- o Establecer un sistema estructurado y orgánico de prevención y control de la actividad empresarial, dirigido a la reducción del riesgo de comisión de delitos.
- o Establecer un mecanismo de supervisión del funcionamiento del Modelo implantado y del presente Manual para su correspondiente actualización periódica.

En base a la Ley (Código Penal) y a diferentes estándares internacionales y nacionales relevantes, el Grupo ha vertebrado su Modelo en los siguientes 6 elementos:



- 1) **Liderazgo y función de Compliance.** El Órgano de Administración y la Alta Dirección, además de mostrar expresamente su compromiso con el desarrollo del Modelo, supervisan, en los términos recogidos en este Manual, su implementación, para verificar su eficacia y la suficiencia de los recursos asignados. A la Alta Dirección le corresponde gestionar los riesgos identificados y los demás elementos del Modelo dentro de su ámbito de responsabilidad, con el fin de evitar la comisión de ilícitos penales por aquellos bajo su dirección y supervisión. Asimismo, el Grupo se ha dotado de una estructura específica para la gestión y seguimiento de este Modelo, mediante la creación de un Comité de Cumplimiento.
- 2) **Análisis y evaluación de riesgos penales.** El Grupo ha identificado sus riesgos penales y ha diseñado un método para la reevaluación de dichos riesgos cuando es menester.
- 3) **Procedimientos y controles.** El Grupo ha definido una serie de medidas correctoras o mitigadoras (políticas y procedimientos, también denominados controles generales) y controles específicos para la efectiva gestión de los riesgos identificados, y siguen definiendo e implementando dichos procedimientos y controles, en su labor de mejora continua del modelo
- 4) **Difusión y formación.** Conscientes de la necesidad de difundir el contenido y obligaciones que dimanar del Modelo, y concienciar y formar al Personal del Grupo, se han asignado responsabilidades específicas sobre la preparación y ejecución de las medidas de difusión y formación según los riesgos identificados.
- 5) **Canal de Comunicaciones, investigaciones y sistema disciplinario.** Con el fin de permitir la detección de posibles incumplimientos de las normas internas o de la ley, entre otras medidas adoptadas, el Grupo obliga a su organización a comunicar los incumplimientos o irregularidades que pudieran detectarse a través del Canal de Comunicaciones. Además, el Grupo ha adoptado un procedimiento para la tramitación de las denuncias e investigaciones. Asimismo, el Grupo, de acuerdo con la legislación que sea de aplicación, prevé la imposición de las medidas disciplinarias que correspondan en caso incumplimiento de las normas y obligaciones establecidas.
- 6) **Seguimiento y mejora.** Se han asignado funciones específicas a diferentes responsables para asegurar la supervisión continua del Modelo y su evaluación

periódica en función de la evolución del propio Grupo, del entorno de negocio y legislativo, y de la experiencia práctica que se vaya adquiriendo en su gestión. Todo lo anterior debe permitir al Grupo mejorar constantemente el Modelo.

Habida cuenta de que el Grupo Ágora tiene de un sistema organizativo tendente a la prevención de delitos y al desarrollo de la Cultura de Cumplimiento, dispone de una serie de medidas y políticas, según se indica a continuación.

Como decíamos, se ha instaurado un **Comité de Cumplimiento** para la supervisión del correcto funcionamiento del MPD. Sus funciones son las siguientes:

- 1) Someter los pilares esenciales del MPD a consideración y aprobación del Órgano de Administración, así como tomar la iniciativa en sus modificaciones y propuestas de mejora;
- 2) Velar por el buen funcionamiento del MPD y supervisar su correcta implementación mediante la verificación sistemática e independiente del cumplimiento efectivo de las políticas, procedimientos y controles que integran el MPD y su evaluación objetiva;
- 3) Recopilar información acerca de las acciones que efectivamente se han llevado a cabo en el marco del MPD con el fin de valorar el grado de desarrollo de las acciones planificadas.
- 4) Proponer la aprobación de las normas y los controles internos adecuados para la prevención de la comisión de delitos en el Grupo;
- 5) Llevar a cabo acciones internas de comunicación para la difusión de las normas que integran el MPD;
- 6) Elaborar un plan de formación y comunicación anual sobre el MPD; liderar y coordinar la preparación de los materiales de soporte necesarios; impartir las formaciones, en su caso; y llevar un registro adecuado de la realización y asistencia a dichas formaciones;
- 7) Mantener contacto permanente con los distintos departamentos corporativos con el fin de recabar información sobre el despliegue del MPD;
- 8) Mantener los registros preceptivos y elaborar indicadores de las denuncias y consultas recibidas a través del Canal de Comunicaciones en los que quede constancia del número y objeto de denuncias y consultas recibidas (y su evolución en el tiempo), las sociedades y departamentos concernidos, las acciones tomadas a raíz de las denuncias y consultas, y el tiempo transcurrido entre la recepción de la denuncia o consulta y la adopción de las mencionadas medidas; y
- 9) Hacer seguimiento de las novedades legislativas y jurisprudenciales en materia penal y de cumplimiento normativo, así como de las tendencias de mercado en la materia.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con un **Política de Anticorrupción** en la que se deja claro que la actuación del Grupo en el mercado se rige por la integridad. El Grupo no

realizará, ni tolerará ningún acto de corrupción en sus relaciones de negocio, aunque ello signifique una desventaja competitiva. A los efectos de guiar a los Profesionales del Grupo y ayudarles a identificar y evitar prácticas corruptas la política aborda situaciones en las que se puedan encontrar en su día a día en el marco tanto de relaciones comerciales como contactos con las administraciones y funcionarios públicos, siendo objeto de regulación específica la realización y aceptación de Regalos y Muestras de Hospitalidad, y la realización de donaciones y patrocinios.

Los Profesionales del Grupo, bajo ninguna circunstancia deben, por sí o indirectamente por persona interpuesta:

- o Ofrecer, prometer o conceder ningún Regalo a una Autoridad o Funcionario Público con el fin de corromperle, para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o para que no realice o retrase el que debiera practicar, en beneficio del Grupo, de ellos mismos o de un tercero.
- o Efectuar pagos a una Autoridad o Funcionario Público, salvo en los casos de impuestos, tasas y comisiones oficiales, aunque lo permita la legislación local, con el fin de obtener una autorización o agilizar o facilitar un trámite administrativo.
- o Prometer, ofrecer o conceder un Regalo a cualquier tercero, de cualquier naturaleza, como contraprestación para que favorezca indebidamente al Grupo, a él o a un tercero frente a otros en las relaciones comerciales.
- o Solicitar o aceptar un Regalo, de cualquier naturaleza, para sí o para el Grupo o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en las relaciones comerciales.
- o Sacar provecho de una relación personal con una Autoridad o Funcionario Público (o familiar de éste), de forma impropia con el fin de obtener un trato favorable o ventaja injustificada para el Grupo.

Por otro lado, cabe destacar que el Grupo también cuenta con una **Política sobre los Conflictos de Intereses**. Un conflicto de intereses surge cuando el interés personal de un Profesional entra o puede entrar, directa o indirectamente, en conflicto con el interés del Grupo ante una determinada situación. El riesgo que hay que evitar es que el interés personal que un Profesional pueda tener en un determinado escenario afecte a su toma de decisiones en nombre del Grupo Ágora Invest, habida cuenta que el Profesional siempre debe perseguir el mejor interés del Grupo. Por lo tanto, en el marco de la relación profesional con el Grupo Ágora Invest, los Profesionales con capacidad decisoria o capacidad de influencia sobre la toma de decisiones, deben anteponer los intereses del Grupo a sus intereses personales.

Para poder cumplir con lo estipulado en esta Política, es necesario, en primer lugar, ser capaces de reconocer cuando se está ante un conflicto de intereses, ya sea este real, potencial o aparente. Para ello, en la misma Política se ponen varios ejemplos.

Las dos conductas básicas interpuestas por esta Política son las siguientes:

- o **Los Profesionales deben evitar cualquier conflicto de interés siempre que sea posible:**
Los Profesionales tienen un deber de lealtad hacia el Grupo. Por tanto, como regla

general, deben prevenir y evitar encontrarse en una situación de conflicto de intereses (por ejemplo, cualquier Profesional podría abstenerse en favor de otro Profesional en la toma de decisiones sobre un cliente o proveedor con el que está relacionado). Ello conlleva tomar las medidas y decisiones necesarias para que el conflicto de intereses no llegue a producirse.

- o **De no ser posible evitar un conflicto de interés, los Profesionales deben comunicarlo a su superior para su valoración y, en su caso, adoptar las medidas oportunas:** No siempre es posible evitar un conflicto de intereses. Puede haber incluso ocasiones en las que el conflicto de intereses pudiera ser inevitable para promover los intereses del Grupo. En aquellos casos en que no sea posible evitar el conflicto de intereses, el Profesional deberá comunicarlo a su superior.

Adicionalmente, cabe mencionar que el Grupo cuenta con una **Política de Prevención de Delitos contra el Mercado y la Competencia**, que tiene como objetivo establecer los principios y normas que adopta el Grupo para prevenir prácticas fraudulentas que podrían materializarse en delitos de apoderamiento de secretos empresariales o falseamiento de la competencia.

Se considera secreto empresarial cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que reúna las siguientes condiciones:

- o Ser secreto, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni fácilmente accesible para ellas;
- o Tener un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto.
- o Haber sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto.

En cuanto al falseamiento de la competencia, el Grupo respetará en todo momento la normativa vigente en materia de prohibición de competencia desleal y evitará en todas aquellas prácticas que contravengan la legislación aplicable.

Por último, a fecha de emisión del presente informe, los casos recogidos de corrupción y/o soborno en la firma es de un 0%.

7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Dentro de los proyectos estratégicos de largo alcance del Grupo también están los referentes al compromiso de contribuir a crear una sociedad mejor, fomentando aspectos como la investigación médica, la cultura, el arte, la formación y el desarrollo profesional, entre otros.

La portación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2021 ha sido de 9.563,40€.

Adicionalmente, con el objetivo de fomentar el deporte en el ámbito social, el Grupo es patrocinador del equipo Suzuki que participa en el Rally de Canarias, y realiza el patrocinio del equipo de fútbol de El Prat de Llobregat con una aportación en 2021 de 12.000,00€.

8. Información sobre el Grupo

8.1. Compromisos con el desarrollo sostenible

El Grupo contribuye al desarrollo sostenible a través de su actividad, aportando valor a la sociedad con el fin de favorecer el estado del bienestar en aquellos lugares en los que opera.

Basándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU realiza acciones enmarcadas en las metas globales marcadas para el año 2030, con especial foco en la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, el impulso a la actividad industrial y la innovación, y la reducción de las desigualdades.



Como ya se ha mencionado en el informe, el Grupo genera empleo de calidad, fijo y con una retribución que contempla la participación de las personas de los éxitos empresariales.

De igual manera define estrategias de desarrollo e implantación de nuevas tecnologías y de innovación en producto, que le permitan potenciar su competitividad en un entorno cambiante, si bien el Grupo no ha experimentado cambios significativos en las operaciones o su ubicación.

Asimismo, la actividad de la organización favorece el desarrollo industrial tanto de la pequeña como la mediana empresa, garantes del tejido local donde opera.

Como objetivo estratégico de esta política, el Grupo está desarrollando un proyecto para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS).

Durante el ejercicio 2021 se han desarrollado diversas actuaciones dentro del ámbito de la sostenibilidad, en concreto algunas de las acciones que se han llevado a cabo han sido:

- Instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos
- Mantenimiento de la ISO 14001 para la Gestión Medioambiental
- Cálculo de la huella de carbono
- Renovación de la flota por nuevos equipos menos contaminantes

Adicionalmente, se ha realizado un análisis de la situación de partida en el que se identificó la necesidad de acometer las acciones de forma coordinada y alineada con una estrategia conjunta de Sostenibilidad.

Como resultado de este análisis, se ha trabajado en la definición de un proyecto y selección de proveedor para la elaboración de una estrategia de sostenibilidad, que incluye la hoja de ruta para los próximos años. Este proyecto se desarrollará a partir del mes de enero de 2022.

8.2. Subcontratación y proveedores

El Grupo dispone de un procedimiento escrito para garantizar la competencia de proveedores y asegurar que se cumplen los requisitos de compra de los productos adquiridos. Este procedimiento aplica a los proveedores de bienes y servicios con impacto directo sobre el servicio al cliente por la Organización.

Además, desde la administración se lleva a cabo un procedimiento para evaluar y analizar la situación legal y financiera de aquellos proveedores que presentan ofertas y servicios. De esta forma, se reducen los posibles riesgos que puedan generar los proveedores en futuras operaciones con la Sociedad. Para esta evaluación inicial únicamente se exige adjuntar documentación específica que acredite la veracidad de la información facilitada. Posteriormente, y como parte del contrato, se aplica un procedimiento de medición del servicio prestado que permite analizar desviaciones entre el servicio contratado y el prestado. No existen proveedores que no hayan sido escogidos sin aplicar estos procedimientos económicos.

Este procedimiento contempla especial atención en evitar cualquier tipo de relación de negocio con personas físicas o jurídicas que pudieran estar implicadas en conductas o comportamientos poco éticos, especialmente en actividades relacionadas con la corrupción de menores, el fraude, la corrupción pública y privada, el blanqueo de capitales y la financiación de organizaciones criminales o terroristas.

8.3. Clientes

a. Medidas para la selección, aceptación y continuidad de los clientes

El Grupo tiene establecida la obligación de realizar una evaluación de los clientes potenciales y una revisión periódica, al menos una vez al año, de los clientes existentes. Las consideraciones principales en la evaluación de la aceptación de un cliente nuevo, o de la continuidad de un cliente existente, descansan en la capacidad y competencia para realizar el servicio y la integridad del cliente y de su administración. Estas consideraciones se complementan con lo establecido en cuanto a prevención de blanqueo de capitales. En resumen, el Grupo cuenta con políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una razonable seguridad en la aceptación de nuevos clientes. Como regla general, antes de aceptar un servicio para un nuevo cliente, el Grupo debe observar, entre otros, los siguientes procedimientos:

- Obtención de antecedentes e investigación preliminar.
- Consideración de las políticas de ética.
- Evaluación de la capacidad y competencia del Grupo

b. Sistemas de gestión de calidad, de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Grupo está certificado con la **ISO 9001:2015** la cual es la base del **Sistema de Gestión de Calidad** (SGC). Se trata de una normal internacional que se centra en los elementos de la gestión de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. En este sentido, el Grupo certifica la calidad de sus servicios a los clientes.

Por otro lado, la dirección del Grupo establece directrices eficaces para recopilar, analizar y utilizar la información sobre la **satisfacción del cliente**, pudiendo utilizar con ese fin algunos de los siguientes métodos:

- Encuestas a clientes y usuarios.
- Retroalimentación sobre todos los aspectos de los servicios, incluidas las quejas.
- Requisitos del cliente e información contractual.
- Necesidades y evolución del mercado.
- Datos sobre rendimiento en la prestación del servicio.
- Información sobre la competencia.

El proceso para solicitar, medir y seguir la retroalimentación de la satisfacción del cliente debe aportar información de forma continua, teniendo en cuenta la conformidad con los requisitos del servicio y el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes.

Se consideran fuentes de información sobre la satisfacción del cliente las siguientes:

- Quejas del cliente.
- Comunicación directa con los clientes.
- Cuestionarios y encuestas.
- Recopilación y análisis de datos de rendimientos.
- Informes de organizaciones de consumidores u otras organizaciones.
- Estudios del sector, de mercado y de posición competitiva.

La comunicación con los clientes es la base para una mejora continua. Para ello cuenta con un **Canal de Comunicaciones**. En Grupo se agradece la colaboración de todas aquellas personas que interactúan con el grupo. Por ello, todo comentario, pregunta o denuncia será bien recibida y contestada rápidamente y con el máximo respeto por la privacidad y confidencialidad del usuario.

8.4. Información fiscal

a. Beneficio consolidado antes de impuestos

A continuación, se detallan los beneficios (atados con Cuentas Anuales Consolidadas) en el 2021:

Línea de negocio	Resultado Antes de Impuestos (BAI) 2021
Transporte y asimilados	(8.175.811)
Actividad inmobiliaria	4.607
Actividad Financiera	(190.361)
Total	(8.361.565)

b. Gasto del impuesto consolidado sobre sociedades

En el ejercicio cerrado a 31 de agosto de 2021 el Grupo tributa en régimen de consolidación fiscal previsto en el Real Decreto Legislativo 4/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido del Impuesto de Sociedades, integrada en el Grupo con el número 550/11. El gasto del impuesto consolidado sobre sociedades (atado con Cuentas Anuales Consolidadas) del ejercicio 2021 es de **1.473.512** euros.

9. Anexo – Índice de Contenidos GRI

Bloque	Contenido	Referencia GRI	Apartado del documento
FUNDAMENTOS			
Contenidos Generales	Alcance	102-46	Apartado 2
	Periodo objeto de informe	102-50, 102-51, 102-52	Apartado 2
	Materialidad (temas materiales)	102-47	Apartado 2
	Enfoque de Gestión	103-1, 103-2, 103-3	Apartado 2 Apartado 3
	Identificación de los Grupos de Interés y relevancia para el Negocio	102-18, 102-42, 102-43, 102-44	Apartado 2
	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	102-54	Apartado 2
	Punto de contacto	102-53	Apartado 1
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; - Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	Apartado 3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización, participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-9, 102-45, 102-18	Apartado 3
	Índice de contenidos GRI	102-55	Apartado 9 - Anexo
	Objetivos y estrategias	102-16	Apartado 3
	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 3
Principales riesgos	Cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15 102-31	Apartado 3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	Apartado 3
MEDIO AMBIENTE			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo, sobre la salud y la seguridad	102-11, 201-2, 307-1	Apartado 4
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		

	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1	Apartado 4
Uso sostenible de los recursos	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1	Apartado 4
	Uso de energías renovables	302-1	Apartado 4
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades del Grupo, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1	Apartado 4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Apartado 4 y 8
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-1	N/A
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	Apartado 5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Apartado 5
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-2	Apartado 5
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	Apartado 5
	Acuerdos de negociación colectiva	102-41	Apartado 5
	Implantación de políticas de desconexión laboral	401-2	Apartado 5
	Organización del trabajo	Organización de la jornada	403-2, 403-5
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4, 403-5	Apartado 5
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales.	403-2, 403-3, 403-9	Apartado 5
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1, 403-4	Apartado 5
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 5
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 5

	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	Apartado 5
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	412-2	Apartado 7
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2	Apartado 7
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-2	Apartado 7
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	412-2	Apartado 7
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	102-17, 103-2, 419-1	Apartado 7
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Apartado 7
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Apartado 7
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3, 103-2	Apartado 6
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3, 103-2	Apartado 6
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2, 201-1	Apartado 6
INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	Apartado 3
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	102-10, 308-1, 414-1	Apartado 8
Consumidores	Medidas para la selección de clientes y gestión de su satisfacción	416-1, 419-1, 418-1	Apartado 8