



Estado de Información No Financiera Consolidado 2024

Ágora Invest, S.A.

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024



Contenidos

1. Introducción	2
2. Contexto y objetivos	4
2.1. Alcance	4
2.2. Materialidad	4
3. Organización	7
3.1. Modelo de negocio	7
3.2. Organización y estructura	10
3.3. Objetivos y Estrategias	12
3.4. Descripción de las políticas que aplica respecto a las cuestiones del informe	13
3.5. Principales riesgos vinculados a las actividades del Grupo	14
4. Medio Ambiente	15
4.1. Gestión medioambiental	15
4.2. Residuos	16
4.3. Uso sostenible de los recursos	16
4.4. Contaminación y cambio climático	18
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal	21
5.1. Empleo	21
5.2. Organización del trabajo	27
5.3. Salud y seguridad	28
5.4. Relaciones sociales	29
5.5. Formación	29
5.6. Igualdad	31
6. Derechos Humanos	36
7. Ética y Cumplimiento Normativo	37
7.1. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	37
7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	42
8. Información sobre el Grupo	43
8.1. Compromisos con el desarrollo sostenible	43
8.2. Subcontratación y proveedores	44
8.3. Clientes	45
8.4. Información fiscal	46
Anexo – Índice de Contenidos GRI	47

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, 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.

- o Manipulación y pre-ensamblaje: control de calidad del producto, ensamblaje de sets para la línea de producción, operaciones de picking, etc.
 - o Gestión integral de la cadena de suministro
- Respecto a la **división inmobiliaria**, el Grupo desarrollo una actividad económica centrada en el arrendamiento y compraventa de inmuebles.

El sector donde opera el Grupo, especialmente la división de transporte y logística, 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.

Adicionalmente a la crisis financiera provocada por la pandemia en el 2022 y a la crisis en el sector de automoción motivada por la escasez de los denominados materiales semiconductores y de algunos componentes electrónicos, los últimos años también se han visto afectados por la falta de medios en el sector. Como consecuencia de esta escasez, se produjeron incrementos de costes que han impedido la recuperación de los márgenes de producción.

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, el Plan de Transformación (TTP) puesto en marcha por la Dirección a finales de 2022, 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.

Adicionalmente, desde el cierre del ejercicio 2024 hasta la fecha de formulación por el Órgano de Administración del Grupo del presente Estado de Información No Financiera incluido dentro del Informe de Gestión del mismo ejercicio, 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 2024. 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
Medio Ambiente	Seguridad y accesibilidad del cliente
Proveedores	Cambio climático y sostenibilidad ambiental
	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		EMPLEADOS - Conciliación de la vida laboral CLIENTES - Calidad en la prestación del servicio a los clientes	MEDIO AMBIENTE - Cambio climático y sostenibilidad ambiental EMPLEADOS - Salud y Seguridad Laboral para los empleados BUEN GOBIERNO - Cumplimiento de la legislación aplicable
	Media		CLIENTES - Seguridad y accesibilidad del cliente EMPLEADOS - Empleabilidad y Formación - Diversidad e igualdad entre los empleados	BUEN GOBIERNO - Política y gestión de la RSC - Código Ético - Lucha contra la corrupción
	Moderada		PROVEEDORES - Estudio y selección de proveedores adecuados CLIENTES - 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
- 2017: Adquisición 100% Tramosa France
- 2021: Operaciones ferroviarias en Francia
- 2022: Implant en Ineos en Alemania
- 2024: Inicio actividad logística en fábrica de BMW en Garching, Alemania.
- 2024: proyecto fotovoltaico en Francia

b. Principales líneas de negocio

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

- o **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/Oferas 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, Córcega y territorios franceses de ultramar, 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.

Asimismo, durante el 2024 se inició una nueva actividad de logística en fábrica de BMW en Garching, Alemania.

Por último, cabe destacar:

o **Movilidad verde:**

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

o **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.
- ✓ SAP: Herramienta tecnológica interna para administrar los recursos financieros-contables, productivos, logísticos, entre otros.
- ✓ Gestflota: Software de gestión global de la flota para todas las operaciones de 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 Creutzwald (Francia), Irañeta, Palma de Mallorca, Pamplona, Fürth Im Wald (Alemania), Burgsinn (Alemania), Palmela y Setúbal (Portugal), Sibiu (Rumania), Garching, Alemania.

3.2. Organización y estructura

a. Tamaño de la organización

- o Más de 700.000 m2 de área logística
- o Un equipo (interno y externo) de más de 700 personas
- o Mueven más de 450.000 vehículos al año
- o Una flota de más de 300 camiones

El desglose de la cifra de negocio del Grupo del ejercicio 2024 es el que sigue:

Línea de negocio	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
Transporte y asimilados	110.249.000	99,5%
Actividad Inmobiliaria	61.000	0,5%
Actividad financiera	0	0%
Total	110.310.000	100%

La cifra de negocios se puede desglosar en un 56% mercados nacionales y un 44% mercados internacionales de acuerdo con el siguiente detalle:

País	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
España	61.980.000	56,2%
Alemania	33.599.000	30,5%
Francia	12.581.000	11,4%
Italia	0	0%
Polonia	0	0%
Portugal	2.150.000	1,9%
Rumania	0	0%
Total	110.310.000	100%

El desglose de la cifra de negocio del Grupo del ejercicio 2023 fue el que sigue:

Línea de negocio	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
Transporte y asimilados	103.325.465	99,94%
Actividad Inmobiliaria	65.048	0,06%
Actividad financiera	380	0,00%
Total	103.391.293	100%

La cifra de negocios se puede desglosar en un 58% mercados nacionales y un 42% mercados internacionales de acuerdo con el siguiente detalle:

País	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
España	60.534.628	58,55%
Alemania	9.785.791	9,46%
Francia	31.048.014	30,03%
Italia	0	0,00%
Polonia	1.338	0,00%
Portugal	2.010.519	1,95%
Rumania	11.002	0,01%
Total	103.391.293	100%

El desglose de la cifra de negocio del Grupo del ejercicio 2022 fue el que sigue:

Línea de negocio	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
Transporte y asimilados	80.672.279	99,92%
Actividad Inmobiliaria	62.388	0,08%
Actividad financiera	-	0,00%
Total	80.734.667	100%

La cifra de negocios se puede desglosar en un 54% mercados nacionales y un 46% mercados internacionales de acuerdo con el siguiente detalle:

País	Cifra de Negocio	Representación sobre la cifra de negocio
España	43.748.151	54,19%
Alemania	12.222.043	15,14%
Francia	22.877.863	28,34%
Italia	-	0,00%
Polonia	-	0,00%
Portugal	1.886.609	2,34%
Rumania	0	0,00%
Total	80.734.667	100%

b. Participaciones en empresas del Grupo

		2024	2023	2022
AGORA INVEST S.A.	España	-	-	-
ARKE TIPO REAL ESTATE S.L.	España	76,84%	76,84%	76,84%
SERCO S.L.	España	76,84%	76,84%	76,84%
CONCEVAL 2000 S.L.	España	53,79%	53,93%	53,93%
TRADISA OPERADOR LOGISTICO S.L.	España	99,99%	99,99%	99,99%
TRADISA LOGICAUTO S.L.	España	100%	100%	99,99%
TRADISA LOGICARGO S.L.	España	99,67%	99,67%	99,66%
ARTRA ALQUILER DE VEHICULOS S.L.	España	99,99%	99,99%	99,99%
TRADISA AUTOMOTIVE GMBH	Alemania	100%	100%	100%
TRAMOSA FRANCE SAS	Francia	100%	100%	100%
TRADICARGO AUTOLO LDA	Portugal	50%	50%	50%
TRADISA ROMANIA	Rumania	100%	100%	100%

TRADISA POLSA SP.ZO.O	Polonia	100% En proceso de liquidación	100% En proceso de liquidación	100%
TRADISA ITALIANA SARL	Italia	100% En proceso de liquidación	100% En proceso de liquidación	98,41%
TRAMOSA LOGISTIK	Alemania	100% En proceso de liquidación	100% En proceso de liquidación	100%
TRADISA TRUCKSERVICES S.L.	España	-	Fusionada	99,99%
TRADISA GREENPARC S.L.	España	-	Fusionada	99,99%
TRADISA LOGICPETROL S.L.	España	-	Fusionada	99,99%
TRADISA SERVICIOS CORPORATIOVS S..L	España	-	Fusionada	99,99%
TRADISA BARCELONA S.L.	España	-	Liquidada	En proceso de liquidación
KA-OIL CATALUNYA S.L.	España	-	Liquidada	Liquidada

En 2021 se presentó 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 Productos Agropecuarios 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.

Asimismo, en el ejercicio 2022 se inició un proceso de simplificación y optimización de la estructura societaria del grupo, a los efectos de adaptarlo a las necesidades del tráfico ordinario. En este sentido, en diciembre de 2022 se acordó por la Junta General de Socios, otorgando la correspondiente escritura pública, la Liquidación de las sociedades KA OIL CATALUNYA, S.L. y TRADILOGIC BARCELONA, S.L.

En el ejercicio 2023, el Grupo continuó el proceso de simplificación y optimización, llevado a cabo por los órganos de administración de las diferentes sociedades y mediante el Proyecto Común de Fusión los algunas de las sociedades del perímetro. El Proyecto Común de Fusión ha sido aprobado por la Junta General de Socios durante este ejercicio, siendo los resultados obtenidos favorables.

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.

Cabe destacar en este punto que el Grupo cuenta con una **Política Empresarial** a nivel general, en el que asume como compromisos, los siguientes propósitos:

1. Prestar un servicio de calidad
2. Consolidar un nivel de excelencia
3. Proteger el medio ambiente
4. Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables
5. Promover la participación activa de todos los grupos de interés

En el apartado 4.1. se desarrolla el contenido de la citada Política empresarial, que ha sustituido a la antigua Política de Calidad y Medioambiente.

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.

Como se ha indicado anteriormente, a finales de 2022 se puso en marcha un Plan de transformación a corto plazo, con la intención de enfocar y redirigir algunos de las cuestiones críticas de la empresa, el cual continua actualmente vigente. Entre los puntos objetivos principales se encuentran los siguientes: mejorar la eficiencia, reducir la deuda, cambio estructural y encontrar nuevas formas de crecer

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 y un Comité de Compliance**.

4. Medio Ambiente

4.1. Gestión medioambiental

La Alta Dirección del Grupo, empresa líder en el **“TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN DE VEHICULOS, OPERADOR LOGÍSTICO, ALMACENAJE Y GESTIÓN DE CAMPAS, LOGISTICA APLICADA AL VEHICULO FINAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE TRANSPORTE Y ENVASADO DE RECAMBIOS DE AUTOMOCIÓN”**, considera que la excelencia de sus servicios, es un factor esencial en el éxito de la empresa, por lo que cada persona de la organización debe ser responsable de la función que realiza y debe esforzarse en garantizar el cumplimiento de los requisitos del cliente y otras partes interesadas, así como los legales y reglamentarios aplicables, además de cualquier otro requisito que la organización suscriba voluntariamente, bajo un constante principio de igualdad de oportunidades, respeto a los derechos humanos fundamentales, Medioambientales, de Eficiencia Energética y de Sostenibilidad; por lo que asume como compromisos, los siguientes principios:

1.- PRESTAR a nuestros clientes UN SERVICIO DE CALIDAD que cumpla con sus necesidades y supere sus expectativas, que consiga su satisfacción mediante el cumplimiento de todos sus requisitos, y que nos permita consolidar su confianza y fidelidad.

2.- Consolidar nuestro nivel de EXCELENCIA, dotando a la organización de los recursos necesarios para mejorar la calidad en la gestión de nuestras operaciones, priorizando la identificación y el análisis del contexto, de los riesgos y oportunidades, la innovación y el desarrollo tecnológico, favoreciendo la seguridad de las mercancías e instalaciones y la integridad de los bienes transportados, estableciendo objetivos y metas que refuercen nuestro proceso de mejora continua, y preservar la continuidad del negocio.

3 - Proteger el MEDIO AMBIENTE, apostando por una filosofía de **SOSTENIBILIDAD** que ayude a prevenir la contaminación y a minimizar los posibles impactos ambientales, desde una perspectiva de Ciclo de Vida;

- Formar parte de la **lucha contra el CAMBIO CLIMÁTICO**, alinearnos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), **reduciendo nuestros consumos energéticos** y compensando nuestra HUELLA DE CARBONO, para conseguir una disminución paulatina del impacto que generan nuestras emisiones de CO₂;
- Hacer una **gestión responsable de RECURSOS NATURALES** que favorezcan la reducción de los consumos y la calidad del agua, y que protejan la biodiversidad y los ecosistemas de nuestro entorno;
- Hacer un uso y **gestión responsable de las SUSTANCIAS QUÍMICAS**, para evitar la afectación a los ecosistemas, así como posibles daños a la salud;
- **Reducir la generación de los RESIDUOS**, tanto los derivados del consumo de materias primas, como de los ocasionados por nuestros servicios y actividades.

4.- Garantizar CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, de forma que al trabajador se le confiere la autoridad, sin previa consulta a cargos superiores, sin recriminaciones, ni sanciones por parte de la empresa, a paralizar los trabajos en caso de que crea que puede haber un peligro inminente, para él y/o sus compañeros, durante la ejecución de los trabajos (política Stop-Work)

5.- PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE TODOS NUESTROS EMPLEADOS Y COLABORADORES,

por medio de la información, formación y sensibilización, para la consecución de los objetivos establecidos.

Cabe mencionar, que el Grupo cuenta con un **Mapa de Riesgos** para cada uno de los procesos que intervienen en el Sistema Integrado de Gestión, revisado y actualizado anualmente por parte de los responsables de las áreas que intervienen, en el que se realiza un análisis de los riesgos detectados (tanto medioambientales como de calidad). En este análisis, 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. Asimismo, se lleva a cabo un a detección de oportunidades de mejora.

4.2. Residuos

Por lo que respecta a los residuos, el Grupo sigue los principios de prevención y gestión de los mismos, aplicando el principio de precaución para la reducción de su generación en origen, así como los procedimientos de separación y tratamiento que corresponde en cada caso. En particular, los centros ubicados en Abrera, comunican las medidas implementadas para la prevención y gestión de residuos a través de Buenas Prácticas Ambientales.

De esta manera, los principales residuos generados son los que se indican en la siguiente tabla:

Residuo (en tn)	2024	2023	2022
Disolventes de pintura a recuperar	0,50	0,77	0,88
Sustancias acuosas con disolventes	0,80	0,85	0,80
Aceites y lubricantes	1,00	0,90	4,50
Disolventes orgánicos no halogenados	0,14	0,14	0,17
Envases plásticos recuperables	0,94	1,08	0,82
Envases plásticos contaminados	0,67	2,00	0,40
Envases metálicos contaminados	0,17	1,08	0,41
Papel y cartón (incluido papel confidencial)	10,64	8,93	7,59
RAEE's no peligrosos	0,30	0,00	0,85
Plásticos mezclados	7,80	2,96	5,78
Plásticos limpios	0,15	0,20	0,05
Chatarra	2,50	3,74	3,64
Mezcla de residuos municipales	26,70	25,96	21,79
Sepiolita	0,76	0,59	0,91
Zapatillas de freno	0,24	0,31	0,30
Filtros de aceite	0,15	0,14	-

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 el año de ejercicio, el año 2024, se ha llevado a cabo la instalación y puesta en marcha de placas fotovoltaicas, tal y como se indica anteriormente, lo que ha supuesto un consumo por autogeneración dentro del periodo de 9.620,9 kWh. Este proceso tiene intención de mantener y ampliarse a otros centros del Grupo.

Por otro lado, y también sucedido durante el ejercicio objeto, el Grupo ha realizado una inversión en el cambio de la iluminación por tipo led, lo que se espera pueda ayudar a reducir significativamente el consumo de electricidad. Asimismo, el Grupo formalizó un contrato para empezar en 2025 un proyecto fotovoltaico en sus instalaciones de Francia.

En relación con el **consumo de electricidad**, durante el año 2024, se ha consumido el siguiente importe de **KWH** por centros de consumo:

Empresa	Localización	Consumo (KW)			Comentario
		2024	2023	2022	
SERCO	Llavaneras y Angües	8.788	8.666	9.715	N/A
ÁGORA	Prat de Llobregat	814.426	838.770	919.180	N/A
TRADISA LOGICARGO	Abrera	74.465	66.837	60.596	N/A
TRADISA LOGICAUTO	Abrera	537.452	559.422	575.284	N/A
TRADISA LOGICAUTO	Almussafes	0	3.624	4.156	Para el 2024, no ha habido oficina debido al modelo de teletrabajo de los empleados
TRADISA LOGICAUTO	Palma	12.898	13.090	12.930	N/A
TRAMOSA FRANCE	Francia	546.229	573.871	568.535	N/A
TRADISA AUTOMOTIVE	Alemania	6.386	6.398	*	*Fee agua y luz incluido en el alquiler
TRADISA RUMANIA	Rumania	1.890	1.884	1.727	N/A
TRADICARGO AUTOLOGISTICS, LDA	Portugal	131.129	133.137	131.194	N/A

Por otro lado, aunque también dentro de este punto, el Grupo hace uso de combustibles de carácter fósil para la obtención de energía, especialmente en lo que se refiere a su flota de vehículos (ya sea camiones como coches). De esta manera, para el año 2024 se ha destinado un total de 4.967.568 euros en el aprovisionamiento de estos recursos (4.869,959 euros en el 2023).

En relación con el **consumo de agua**, durante el año 2024, se ha consumido el siguiente importe por centros de consumo:

Empresa	Localización	Consumo (M3)			Comentario
		2024	2023	2022	
SERCO	Llavaneras y Angües	*	*	*	*Importe fijo, sin detalle
ÁGORA	Prat de Llobregat	1.727 de red 1.647 m3 de pozo	7.621 m3 de red 6.028 m3 de pozo	9.244	Suministro y pozo

TRADISA LOGICARGO	Abrera	156	147	72	N/A
TRADISA LOGICAUTO	Abrera	386	216	169	Para el 2024, no ha habido oficina debido al modelo de teletrabajo de los empleados
TRADISA LOGICAUTO	Almussafes	0	14	11	N/A
TRADISA LOGICAUTO	Palma	66	-	-	N/A
TRADISA TRAMOSA FRANCE	Francia	884	960	1.027	N/A
TRADISA AUTOMOTIVE	Alemania	*	*	*	*Fee agua y luz incluido en el alquiler
TRADISA RUMANIA	Sibiu, Rumania	55	24	22	N/A
TRADISACARGO AUTOLOGISTICS, LDA	Portugal	377	338	254	N/A

*La disminución en los consumos de agua del 2024 en Ágora se debe a la rotura del tren de lavado que duro 5 meses. Asimismo, y en carácter general, estas cifras se deben al cumplimiento del decreto de sequía y la eliminación de los jardines por sustitución a graba.

4.4. Contaminación y cambio climático

El Grupo, como ya se ha mencionado anteriormente, 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, entre las que cabe destacar la ISO 14064.

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.

En Ágora, ya desde hace unos años, se está llevando a cabo un proceso de renovación de la flota de vehículos con la finalidad de consumir menos combustible y de emitir menos CO₂ al medio

ambiente. Esto tiene lugar gracias a la adquisición de vehículos de última generación, con las últimas motorizaciones disponibles y de combustiones menos contaminantes como la EURO 6 y la EURO 7.

Relacionado con esto, el Grupo en su compromiso con reducir su impacto en la huella de carbono y en general el medio ambiente, realiza estrategias de descarbonización, donde se evitan horas punta para eludir que los vehículos se encuentren un tiempo excesivo en la carretera, además de decidir las rutas que se desempeñan con el departamento de planificación para ser lo más eficientes posible.

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 ≈ 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
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, se está trabajando en la búsqueda de alternativas más sostenibles, como 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 2024, 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

Dado que aún no se ha emitido el informe de GEI para el ejercicio, desde Ágora se han estimado las primeras emisiones del ejercicio, siendo 15.600 tn de CO₂ equivalente.

Sin embargo, para el ejercicio 2023 y 2022 se dispone de los informes de GEI verificados por Bureau Veritas bajo la ISO 14064. En estos, el total de emisiones de gases de efecto invernadero del año 2023 es de 21.797,29 tn de CO₂ equivalente (16.779,27 tn de CO₂ equivalente para el año 2022 y 15.234,98 tn de CO₂ equivalente para el 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 **434 empleados** durante el ejercicio 2024 en FTEs (405 a cierre de 2023 y 385 en 2022). 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

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

2024					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	-	-	33	33
	Hombre	-	-	27	27
	Mujer	-	-	6	6
30 - 50	Total	4	17	162	183
	Hombre	4	12	109	125
	Mujer	-	5	54	59
> 50	Total	8	19	191	217
	Hombre	8	10	148	167
	Mujer	-	8	42	50
TOTAL		12	38	386	434

2023					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	-	-	29	29
	Hombre	-	-	21	21
	Mujer	-	-	8	8
30 - 50	Total	6	20	169	196
	Hombre	5	14	99	118
	Mujer	1	6	70	77
> 50	Total	11	17	153	181
	Hombre	8	12	118	137
	Mujer	3	5	35	44
TOTAL		17	37	355	406

2022					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	0	2	21	23
	Hombre	0	2	16	18
	Mujer	0	0	5	5
30 - 50	Total	5	22	172	199
	Hombre	4	16	110	130
	Mujer	1	6	62	69
> 50	Total	14	8	141	163
	Hombre	11	4	102	117
	Mujer	3	4	39	46
TOTAL	-	19	32	334	385

En cuanto a los empleados con reconocimiento de discapacidad, es necesario señalar que ninguna de las empresas del Grupo tiene la obligación de disponer de 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. Sin embargo, es importante resaltar que las personas con diversidad son aceptadas en condiciones de igualdad en los procesos de selección y de incorporación a alguna de las empresas del Grupo.

A nivel España se tienen identificados los empleados con discapacidad, que durante el año 2024 fue 1, al igual que los años anteriores, lo que supone un 0,6%. A nivel internacional, Alemania cuenta con 1 empleado con discapacidad y Francia integra a 4 empleados discapacitados.

b. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

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

2024					
Edad	Sexo	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRÁCTICAS	TOTAL
< 30	Total	32	-	1	33
	Hombre	26	-	1	27
	Mujer	6	-	-	6
30 - 50	Total	183	1	-	183
	Hombre	124	1	-	125
	Mujer	59	-	-	59
> 50	Total	217	2	-	217
	Hombre	167	-	-	167
	Mujer	50	-	1	50

TOTAL		431	1	1	434
-------	--	-----	---	---	-----

2023					
Edad	Sexo	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRÁCTICAS	TOTAL
< 30	Total	21	1	7	29
	Hombre	16	1	5	21
	Mujer	5	-	2	8
30 - 50	Total	196	-	-	196
	Hombre	118	-	-	118
	Mujer	77	-	-	77
> 50	Total	181	1	-	182
	Hombre	137	-	-	137
	Mujer	44	1	-	45
TOTAL		397	2	7	406

2022					
Edad	Sexo	INDEFINIDO	TEMPORAL	PRACTICAS	TOTAL
< 30	Total	23	0	1	23
	Hombre	17	0	1	19
	Mujer	5	0	0	4
30 - 50	Total	199	1	0	197
	Hombre	129	1	0	130
	Mujer	69	0	0	67
> 50	Total	163	0	0	155
	Hombre	117	0	0	111
	Mujer	46	0	0	44
TOTAL	-	383	1	1	385

(*) Se ha calculado según FTEs

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

Durante el ejercicio de 2024, entre los trabajadores del Grupo, se llevaron a cabo 55 bajas y/o despidos que se recogen en el siguiente cuadro desagregados por edad y sexo:

Bajas / Despidos 2024					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	-	-	9	9
	Hombre	-	-	8	8
	Mujer	-	-	1	1
30 – 50	Total	-	2	27	29
	Hombre	-	2	21	23
	Mujer	-	-	6	6
> 50	Total	1	2	14	17
	Hombre	1	2	11	14
	Mujer	-	-	3	3
TOTAL		1	4	50	55

Las diferentes razones son las siguientes:

BAJA VOLUNTARIA	34	61,8%
CAMBIO DE EMPRESA	1	1,8%
DESPIDO	5	9,1%
OTROS	15	27,3%

Durante el ejercicio de 2023, entre los trabajadores del Grupo, se llevaron a cabo 173 bajas y/o despidos que se recogen en el siguiente cuadro desagregados por edad y sexo:

Bajas / Despidos 2023					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	0	0	23	23
	Hombre	0	0	16	16
	Mujer	0	0	7	7
30 – 50	Total	3	10	80	93
	Hombre	2	6	35	43
	Mujer	1	4	45	50
> 50	Total	4	8	45	57
	Hombre	1	6	33	40
	Mujer	3	2	12	17
TOTAL		7	18	148	173

Las diferentes razones son las siguientes:

BAJA VOLUNTARIA	19	10,98%
CAMBIO DE EMPRESA	122	70,52%
DESPIDO	14	7,08%
OTROS	18	10,40%

Durante el ejercicio de 2022, entre los trabajadores del Grupo, se llevaron a cabo 91 bajas y/o despidos que se recogen en el siguiente cuadro desagregados por edad y sexo:

Bajas / Despidos 2022					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
< 30	Total	0	1	11	12
	Hombre	0	1	9	10
	Mujer	0	0	2	2
30 – 50	Total	5	1	46	52
	Hombre	3	1	35	39
	Mujer	2	0	11	13
> 50	Total	2	0	25	27
	Hombre	2	0	17	19
	Mujer	0	0	8	8
TOTAL	-	7	2	82	91

Las diferentes razones son las siguientes:

BAJA VOLUNTARIA	21	23,1%
CAMBIO DE EMPRESA	38	41,7%
DESPIDO	12	13,2%
OTROS	20	22%

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

Las remuneraciones medias de los empleados del Grupo durante el ejercicio de 2024, en términos de salario fijo bruto más variable, se recogen en los siguientes cuadros desagregados por sexo y categoría profesional:

2024					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	MEDIA TOTAL
< 30	Hombre	-	-	24.074	24.074
	Mujer	-	-	23.119	23.119
Entre 30 y 50	Hombre	144.805	51.390	34.083	38.982
	Mujer	-	47.028	24.490	26.328
>50	Hombre	174.646	57.489	36.022	44.522
	Mujer	-	44.084	27.432	30.022

2023					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	MEDIA TOTAL
< 30	Hombre	-	-	24.325	24.325
	Mujer	-	-	12.242	12.242
Entre 30 y 50	Hombre	46.260	43.162	31.508	33.528
	Mujer	30.000	36.570	21.291	22.582
>50	Hombre	77.402	58.889	30.140	35.196
	Mujer	55.859	19.570	26.680	28.065

2022					
Edad	Sexo	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	MEDIA TOTAL
< 30	Hombre	-	39.887	26.615	27.951
	Mujer	-	-	25.748	25.747
Entre 30 y 50	Hombre	90.359	36.448	27.344	30.248
	Mujer	79.169	38.265	21.076	23.790
>50	Hombre	125.721	48.972	30.045	39.604
	Mujer	74.076	43.929	24.270	28.962

*Se han recalculado las remuneraciones medias y la brecha salarial

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 la retribución de los administradores del Grupo en 2024 es de 706.140 euros (520.868 euros en 2023), siendo la media de 235.380 euros (173.622 euros en 2023). Concretamente para los hombres, la remuneración en 2024 es de 344.070 euros (502.868 euros en 2023).

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 2024 es de un **31%** (29% en el 2023 y 24,5% en el 2022), lo que es igual que decir que el salario de las mujeres alcanza el 69% del salario de los hombres (71% en el 2023 y 75,5% en el 2022).

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. 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 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 El teletrabajo está implantado desde el año 2021, siendo de 1 día a la semana para posiciones de oficina de las oficinas centrales y, voluntario.
- o Asimismo, se ha implantado el horario intensivo de viernes en este mismo centro de trabajo. Por lo que, entre las 14h y 15 horas el personal finaliza su jornada laboral semanal.

b. Absentismo

El Grupo reconoce el problema asociado al absentismo y es plenamente consciente de que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la empresa, junto con unas adecuadas condiciones en materia de salud y seguridad en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los empleados.

La siguiente tabla muestra los datos de absentismo del Grupo:

	Días de absentismo		
	Hombres	Mujeres	Total
2022	330	140	470
2023	252	190	443
2024	384	138	522

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.

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.

		2022	2023	2024
Accidentes de trabajo	H	19	14	13
	M	4	3	8

5.4. Relaciones sociales

Todo el personal y, a todos los niveles, se colabora para mantener un clima laboral de respeto frente a diferencias personales y se centra a en dar en todo momento un trato justo a todas las 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 **12 convenios colectivos**. Todos los empleados se encuentran cubiertos por algún convenio colectivo o normativa.

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 periódicamente 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, hay que 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, se considera 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 contenidos formativos, 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 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 2024 ha sido de 5.517 horas, que se distribuyen de la siguiente forma entre las diferentes categorías profesionales:

Horas de formación				
	DIRECTIVO	INTERMEDIO	STAFF	TOTAL
2024	18,5	427	5.071,5	5.517
2023	56,42	139	1.242	1.438,3
2022	256	453	5.335	6.064

5.6. 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:

- o **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
- o **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 Empresa con el objetivo de obtener una plantilla equilibrada. Las tipologías de contrato tampoco tendrán ninguna distinción por género.
- o **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.

- o **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.
- o **Retribución:** Se buscará garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad dando remuneraciones por un trabajo de igual valor, y en concreto, garantizar la inexistencia de diferencias salariales por razón de sexo y/o cualquier otra causa. La retribución fija y variable se realizará sin distinción de género en puestos directivos y otros puestos de responsabilidad o técnicos.
- o **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.
- o **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.
- o **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

El Grupo manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso o discriminación laboral, y a tales efectos expresa su firme determinación 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 Comité de Cumplimiento 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 Comité de Cumplimiento:

- 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,
- 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 Comité de Cumplimiento, 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:

- 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.
- 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.
- **Rechaza 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 2024 no se han registrado denuncias en materia de "mobbing".

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 dimanan del Modelo, y concienciar y formar al Personal del Grupo, se han asignado responsabilidades específicas sobre la preparación y ejecución de las mediadas 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 improcedente 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, se considera oportuno realizar un resumen de las actividades principales realizadas durante el ejercicio 2024 desde el **Comité de Compliance**:

Actividades de prevención:

- Se ha impartido una formación en seguridad informática y el manejo seguro de datos personales dirigida a todos que el "manejo de datos" es parte sustancial en su trabajo cotidiano. Asistieron un total de 88 empleados.
- Se han impartido sesiones de formación sobre el Modelo de Prevención de Delitos o Protocolo de Acoso a los nuevos colaboradores y empleados del Grupo en España
- Recepción Regalos Navidad: se comunica que no se pueden aceptar regalos superiores a los 60 euros

Actividades de reacción:

- A fecha de emisión del presente informe, los casos recogidos de corrupción y/o soborno en la firma es de un 0%. No se ha recogido ninguna denuncia por ninguno de los canales habilitados (mail, web, abogado de confianza o miembros del comité)

- Se han seguido dos casos de mobbing denunciados en 2021, los cuales se han dado por concluidos al haber finalizado los procedimientos judiciales (ver Apartado 6. Derechos Humanos)

A finales del ejercicio 2024, el Grupo desarrolló una **Política del Sistema de Comunicaciones**, siendo una de sus figuras centrales el Órgano Gestor. Dicha política tiene el objetivo de determinar los principios de actuación en cuanto a la gestión del Sistema de Comunicación, favoreciendo las denuncias y comunicaciones sobre hechos que pudieran ser constitutivos de infracción.

Y como parte del Sistema de Comunicaciones, durante el ejercicio 2025, se iniciará con la implementación **del Canal de Denuncias** que tiene como objetivo el favorecer las denuncias y comunicaciones sobre hechos que pudieran ser constitutivos de infracción cometidos en o para alguna de las sociedades del Grupo o sus integrantes.

Asimismo, establecerán un **Protocolo de Gestión del Canal Interno de Denuncias** cuyo objeto es establecer los pasos a seguir por parte de todos los órganos y personas implicadas en el Sistema de Comunicación en el caso de recepción de comunicaciones a través del Canal Interno de Denuncias.

Y para facilitar el buen uso de del Canal, el Grupo desarrollará un **Manual de Uso** con el objetivo de establecer unas pautas sencillas y comprensibles con el fin que todos sus empleados, directivos y cualquier otro colaborador tanto interno como externo, pueda utilizarlo de manera efectiva. Al igual, se establece que dicho canal estará habilitado por el aplicativo web "SandaS" donde por medio de un formulario web, se garantizará el anonimato y confidencialidad de la información y del informante.

Actividades de mejora continua:

- Revisión del modelo de Compliance y el grado de implementación
- Aprobación de Políticas, Actualización de las mismas, Traducción a otros idiomas
- Welcome Pack sobre Compliance a entregar en las nuevas incorporaciones
- Transversalidad a nivel grupo para todas las Políticas.

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 aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2024 ha sido de 4.555€. (3.300€ en 2023 y 4.054€ en 2022).

Adicionalmente, con el objetivo de fomentar el deporte en el ámbito social, el Grupo colabora con el equipo de fútbol de El Prat de Llobregat. Asimismo, se colabora con la Cruz Roja en la recogida de juguetes para los niños en Navidad.

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 salud y el bienestar, en el trabajo decente y el crecimiento económico, el impulso a la actividad industrial, innovación e infraestructura, y la acción por el clima.



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.

Tradisa Logicauto ha realizado la adhesión como socia al Pacto Mundial de Naciones Unidas como resultado de las valoraciones de los clientes y del proyecto de sostenibilidad que se llevaron a cabo en el año 2022. Durante los últimos años 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:

- Mantenimiento de la Instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos
- Mantenimiento de la ISO 14001 para la Gestión Medioambiental
- Continuidad 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 trabajó en la elaboración de una estrategia de sostenibilidad, que incluyera la hoja de ruta para los próximos años, siendo las acciones realizadas hasta la fecha las que siguen:

- Encuesta del clima y roadmap
- Estudio continuo sobre las tendencias en materia de teletrabajo y sobre la continuación del proyecto piloto
- Definición de una política de teletrabajo
- Estructurar el plan de formación y de traspaso de conocimiento cuando se den promociones (hacer una política general + plan adhoc para cada promoción)
- Implementación de un plan de comunicación interna sobre sostenibilidad
- Efficient driving training plan
- Assessment and creation of a manual of good energy practices and materials
- Installation of water fountains in the office
- Providing sustainable solutions for water and other drinks consumption (e.g. water bottles with sustainable packaging)
- Creation of a space of organic agriculture for CO2 emissions compensation
- Definición de un código de conducta para proveedores con unas áreas de impacto ASG definidas
- Redactar una política ASG donde se establezcan las directivas en la materia en línea con la visión del grupo
- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y cumplimiento de requisitos (ej. actualización EINF e informe de progreso)
- Establecer el comité de ASG/Sostenibilidad

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.

Por último, resulta interesante comentar que el Grupo tiene una Política de Compras para establecer criterios para cualquier proceso de adquisición. Estos criterios se pretenden que trasladen los valores, principios y pautas de conducta de todas las empresas del Grupo y sus subsidiarias en cualquier relación cliente proveedor que se realice en la compañía.

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:

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

Del mismo modo, es importante destacar que los principales clientes de Ágora Invest, son empresas de gran tamaño e influencia que ya cuentan con unos requisitos exigentes a la hora de escoger sus proveedores. Esto fomenta que la cadena de suministro sea cada vez más sostenible e invierta en recursos de menor impacto medioambiental.

Entre las exigencias de los clientes en el momento de decidir acuerdos con Ágora Invest, se encuentra la obligación de demostrar que se llevan a cabo estrategias para reducir las emisiones de CO₂, entre otras. Estas imposiciones por parte de los clientes impulsan a Ágora Invest a estar estrictamente al día en términos de sostenibilidad.

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.

En términos generales, el Grupo, con el objetivo de llevar un control exhaustivo de las incidencias o sucesos que se puedan dar en la actividad operativa con los clientes, mantiene un control de los casos en cada uno de los departamentos responsables, a modo de ser estrictamente minuciosos. En efecto, cada departamento lleva el control de las incidencias, siendo el seguimiento de estas mensual, semanal o incluso diario.

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:

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

- o Quejas del cliente.
- o Comunicación directa con los clientes.
- o Cuestionarios y encuestas.
- o Recopilación y análisis de datos de rendimientos.
- o Informes de organizaciones de consumidores u otras organizaciones.
- o 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 el 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.

En este sentido, recalcar que durante el período objeto no hay constancia de que haya habido incidencias ni reclamaciones formales por parte de clientes.

8.4. Información fiscal

a. Beneficio consolidado antes de impuestos

A continuación, se detallan los beneficios:

País	Resultado Antes de Impuestos (BAI)		
	2022	2023	2024
España	(4.677.587)	2.360.013	1.310.933
Francia	(2.197.995)	1.370.034	2.605.108
Italia	(371)	0	0
Portugal	50.230	56.629	95.707
Alemania	(173.684)	0	(170.421)
Rumanía	101.111	83.980	294.673
Polonia	(27)	(1.212)	0
Total	(6.898.323)	4.051.820	4.136.000

b. Gasto del impuesto consolidado sobre sociedades

El gasto del impuesto consolidado sobre sociedades del ejercicio 2024 es de **440.043** euros. (**714.617** euros en 2023 y **796.625** euros en 2022)

País	Gasto del impuesto		
	2022	2023	2024
España	817.152	(692.640)	(148.588)
Francia	-	-	(250.899)
Italia	-	-	-
Portugal	(20.527)	(21.976)	(29.042)
Alemania	-	-	-
Rumanía	-	-	(11.515)
Polonia	-	-	-
Total	796.625	(714.617)	(440.043)

*No se han recibido subvenciones públicas.

Anexo – Índice de Contenidos GRI

Bloque	Contenido	GRI	Apartado del documento
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio	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)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización, participaciones en empresas del Grupo)	2-9a	3
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	2-23a, 2-23b, 2-24a	3
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-6c	3
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	2-25a, 2-25a, 3-3	3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	2-25a	3
MEDIO AMBIENTE			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3	4
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	305-7a	4
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	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	4

Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	4
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1a	4
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	4
	Uso de energías renovables	302-3	4
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	n/a	4
	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	305-5a, 305-5d	4
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1a, 304-3a	4
Protección de la biodiversidad	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2a, 304-2b	4

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-7b	5
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	5
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	5
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19a, 401-2	5
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2a	5
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2-19a	5
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	n/a	5
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	5

	Empleados con discapacidad	405-1	5
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	5
	Medidas de conciliación	401-3a, 401-3b, 403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	5
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		5
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9a, 403-10a	5
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1a, 402-1b	5
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30a, 2-30b	5
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	5
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2a, 404-2b	5
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1a	5
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	n/a	5
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	5
	Planes de igualdad	n/a	5
	Medidas adoptadas para promover el empleo	n/a	5
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	n/a	5
	Política contra todo tipo de discriminación	406-1a	5
	Gestión de diversidad	n/a	5

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	6
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	6
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3, 412-2b	6
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1a	6

	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	407-1a, 407-1b	6
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1a	6
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1a, 409-1b	6
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	6
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3, 205-2, 205-3	7
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3, 205-2, 205-3	7
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	7
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	8
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29a	8
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28a, 413-1a	8
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	N/a	8
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	8
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1a, 416-2a, 417-1a	8
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25b, 416-2, 418-1a	8
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	207-4	8
	Impuesto sobre beneficios pagados	N/a	8
	Subvenciones públicas recibidas	201-4a	8

Formulación del Estado de Información no Financiera por parte del Consejo de Administración

En cumplimiento de lo dispuesto por lo establecido por la ley, los administradores de Ágora Invest, S.A., han formulado el Estado de Información no Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024.

El Prat de Llobregat, 8 de mayo de 2025



Dña. Cristina Guiral del Pozo



D. Gonzalo Martín del Arco



D. Marco Creperio Guiral