



AGENOR MANTENIMIENTOS, S.A.

**Memoria de Sostenibilidad
InnovaRSE 2024**

[Septiembre 2024]



Esta Memoria de Sostenibilidad **2023** de la empresa **AGENOR MANTENIMIENTOS, S.A.**, ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE por **Beatriz Remón**, de **AER**, que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial del Gobierno de Navarra, quien certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE**.



Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

AGENOR MANTENIMIENTOS, S.A.

P.º de los Poetas, 12– 31500 Tudela

<https://www.agenormantenimientos.com/>

igarcia@agenormantenimientos.com

948 84 84 22

ÍNDICE

1.	INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA.....	4
1.1.	QUIÉNES SOMOS.....	4
1.2.	MISIÓN.....	5
1.3.	VISIÓN.....	5
1.4.	CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA.....	5
1.5.	OBJETIVOS DE LA MEMORIA.....	5
2.	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	7
2.1.	ITINERARIO INNOVARSE.....	7
2.2.	CAMBIOS EN LA GESTIÓN.....	8
2.3.	COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	10
2.4.	GRUPOS DE INTERÉS.....	10
3.	SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD.....	12
3.1.	RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO.....	12
3.1.1.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN ECONÓMICA.....	12
3.1.2.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL.....	13
3.1.3.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL.....	14
3.2.	BUENAS PRÁCTICAS.....	17
3.2.1.	BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA.....	17
3.2.2.	BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN SOCIAL.....	18
3.2.3.	BUENAS PRÁCTICAS EN TODAS LAS ÁREAS.....	20
3.3.	ÁREAS DE MEJORA.....	20
3.4.	BALANCE GLOBAL.....	20
4.	EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN.....	22
4.1.	PLAN DE ACTUACIÓN VIGENTE.....	22
4.2.	EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN.....	22
4.3.	RESUMEN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN.....	29
5.	LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS.....	30
6.	LOS SIGUIENTES PASOS.....	32

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA

1.1. QUIÉNES SOMOS

Con más de 30 años de experiencia, técnicas innovadoras y un equipo multidisciplinar de más de 200 profesionales cualificados, en AGENOR MANTENIMIENTOS, S.A. están al servicio de las Organizaciones de Salud.

Su mayor compromiso es el de contribuir con un mantenimiento integral, a la eficiencia y seguridad de los equipos electromédicos y las instalaciones sanitarias. Los constantes cambios del sector sanitario les obligan a ser flexibles, por eso trabajan a medida de cada Organización, aportando soluciones puntuales en las que la ingeniería, el equipamiento y la logística van de la mano.

Su mantenimiento integral se sustenta en cuatro pilares fundamentales:

- Ingeniería basada en la innovación permanente
- Continua inversión en la gestión de la calidad a lo largo de su historia
- Medios tecnológicos de última generación
- Recursos humanos especializados y cualificados, formando parte de la estructura organizativa del centro hospitalario para lograr la máxima eficiencia

Nuestro objetivo

Contribuir a la eficiencia, seguridad y fiabilidad de los centros sanitarios mediante un mantenimiento integral que garantice el correcto funcionamiento de sus instalaciones y dispositivos, permitiendo a las organizaciones centrarse en su misión principal: la atención a los pacientes.

Nuestros valores



Rapidez

Respuestas ágiles y eficientes en todas nuestras interacciones.



Escucha Activa

Atención personalizada para comprender y satisfacer las necesidades específicas de cada cliente.



Innovación

Búsqueda constante de soluciones avanzadas y efectivas.



Trabajo en Equipo

Colaboración estrecha dentro de nuestra Organización para ofrecer el mejor servicio.



Transparencia

Claridad y honestidad en toda nuestra comunicación y honestidad en toda nuestra

1.2. MISIÓN

Agenor Mantenimientos nació con vocación de llegar a ser la mejor alternativa en el mantenimiento de equipos electromédicos para los hospitales y centros de salud españoles.

Defendemos una relación cercana y resolutiva con el cliente, y ofrecemos soluciones innovadoras con precios altamente competitivos.

1.3. VISIÓN

En AGENOR queremos ser un centro reconocido por la cercanía y empatía para con nuestros clientes a través de una atención próxima y personalizada, que responda en cada momento a sus inquietudes y necesidades.

Que el acompañamiento de AGENOR vaya en paralelo a al crecimiento personal y profesional de quienes reciben nuestra ayuda.

1.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA

Esta memoria de sostenibilidad es un paso más hacia el compromiso que AGENOR MANTENIMIENTOS, S.A., en adelante AGENOR, tiene con la RSE, tras incorporar en la estrategia de la empresa la RSE fruto de la reflexión y la implantación de acciones de mejora en la planificación inicial de InnovaRSE, llevada a cabo en el año 2023.

1.5. OBJETIVOS DE LA MEMORIA

AGENOR con esta memoria de sostenibilidad tiene por objeto afianzar el compromiso que adquirió en 2023 en trabajar y desarrollar la actividad empresarial desde un enfoque de la RSE.

El principal motivo para la aplicación del enfoque de la RSE en AGENOR responde a una decisión que resulta del compromiso de la entidad con la sostenibilidad económica, ambiental y social, tanto interna como externa.

Como objetivos específicos se persigue:

- Regular el canal de denuncia en conformidad con la ley 2/2023 donde todas las partes interesadas a reportar de manera segura y confidencial cualquier violación ética, legal o de cumplimiento dentro de la empresa
- Contribuir a empoderar a las personas consumidoras a tomar decisiones informadas y sostenibles
- Identificar fortalezas y debilidades en el sistema de la organización, con el fin de desarrollar estrategias y acciones para mejorar su desempeño en términos de circularidad, sostenibilidad y mejora continua ambiental

- Medir, cuantificar la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que producen a lo largo de sus operaciones y reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero
- Impartir formación ambiental a la plantilla trabajadora que le permita conocer mucho más sobre el medioambiente y cómo respetarlo
- Favorecer la distribución de la información y compartir el conocimiento entre todos los niveles de una organización, reforzar las vías de comunicación entre empresa y el personal, fomentar el sentimiento de pertenencia y con todo ello generar un buen clima laboral
- Elaborar e implementar un Protocolo de Protección destinado a las mujeres de la plantilla que puedan verse afectadas por violencia de género y/o agresiones sexuales fortalece el compromiso de la organización en materia de igualdad
- Documentar un programa de Voluntariado Corporativo

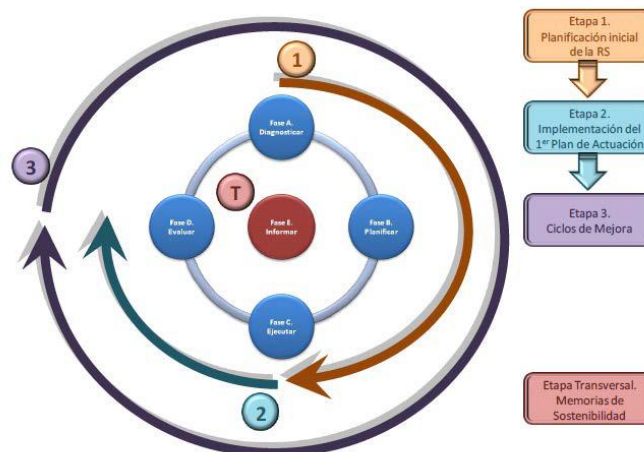
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.1. ITINERARIO INNOVARSE

El Gobierno de Navarra promueve y desarrolla InnovaRSE para impulsar la implantación de la RSC en las empresas de manera activa, aportándoles tanto un Sistema de Gestión como una serie de recursos económicos y técnicos para su desarrollo.

El Sistema InnovaRSE define una metodología para la incorporación de criterios de Responsabilidad Social basada en la verificación de Decálogos de Sostenibilidad, facilita ayudas económicas para la implementación de dicha metodología en sus sucesivas etapas, proporciona formación a personas consultoras homologadas que prestan apoyo técnico a las empresas durante todo el proceso, y establece instrumentos de reconocimiento a las empresas que se integran en el Sistema. Todo ello desde la perspectiva de género, que de forma transversal se aplica a cada fase, con el objetivo de contribuir a través de la RS a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las fases del Sistema Innovarse son:



Dentro de esta metodología AGENOR ha realizado la primera etapa de diagnóstico y está ejecutando el primer Plan de actuación para implantar áreas de mejora detectadas en dicho diagnóstico. En esta memoria se informa tanto de los resultados del informe de situación inicial así como las medidas y avance del Plan de actuación.

Desde el nacimiento de AGENOR MANTENIMIENTOS, S.A. hace casi 30 años el compromiso con la sostenibilidad es un sello de identidad presente en su misión, visión y valores. A partir del año 2023 dan forma estratégicamente a su responsabilidad social Y gracias a la metodología InnovaRSE, AGENOR afianza su compromiso con la RSE en un proceso continuo de reflexión y mejora que ayuda a incorporar aspectos de RSE tanto en la estrategia a medio y largo plazo como en la operativa diaria a corto plazo.

2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN

La implantación de la metodología Innovarse en la gestión de la empresa nos ha servido para desplegar varias acciones para mejorar aspectos de las tres dimensiones de la RSE (económica, medioambiental y social).

Destacando en varias líneas de la RSE, especialmente se presenta como una empresa firmemente comprometida con la ética y la transparencia empresarial, identificándose como **buenas prácticas** las siguientes:

Dimensión económica:

- Código de Conducta y Comité de Ética
- Comunicación de los resultados de la estrategia
- Código Ético
- Gobernanza de datos - OurHouse
- Certificación norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017
- Sistema de gestión de calidad certificado en base a la norma UNE-EN ISO 9001:2015
- Procedimiento de homologación de entidades proveedoras
- Porfolio de servicios accesible a todos los grupos de interés
- Publicidad clara y veraz, evitando mensajes estereotipados y no inclusivos
- Herramientas de medición satisfacción clientela. Grado de satisfacción muy positivo
- Entornos y servicios accesible, inclusivos y respetuosos

Dimensión ambiental:

- Política ambiental está debidamente comunicada, tanto al personal interno como a los demás grupos de interés de la empresa
- La empresa registra y controla los consumos de recursos naturales, como agua, energía y combustibles
- Registro como pequeño productor de residuos en todas las Comunidades Autónomas en las que presta su servicio
- Segregación diferenciada de los residuos asimilables a urbanos (orgánico, plástico, papel ...)
- Elección de materia prima y material de oficina con criterios de ecodiseño
- Desarrollo de actividad bajo el cumplimiento de los requisitos legales y aplicando principios medioambientales
- Sistema de Gestión Ambiental certificado en base a la norma UNE-EN ISO 14001:2015, desde el año 2013

Dimensión social:

- Estrategia de empresa centrada en las personas
- Matriz de polivalencia de su plantilla trabajadora donde plasma sus fortalezas y debilidades
- Fomenta y promueve la participación y el trabajo en equipo, creando un clima de confianza
- Anualmente realiza una encuesta del clima laboral con el objetivo de obtener una visión general de las opiniones y percepciones de su plantilla trabajadora sobre diversos aspectos de su trabajo
- Estabilidad laboral

- Aboga por un salario justo y competitivo
- Bonus por objetivos
- Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo certificado en base a la norma UNE-EN ISO 45001:2018, desde el año 2018
- Plan de Igualdad, desde el año 2019, cuyo propósito es integrar los principios de igualdad de género en la cultura y estructura organizativa
- Realiza una Auditoría Retributiva para garantizar que su sistema de remuneración se ajusta de manera integral al principio de igualdad entre géneros
- Ha adaptado su Evaluación de Riesgos laborales en concordancia con la nueva Ley 10/2022, específicamente el artículo 12 que se refiere a la violencia sexual en el ámbito laboral.
- La organización ha implementado un procedimiento que establece pautas para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral
- Sello Reconcilia otorgado por AMEDNA
- Compromiso sólido con la inclusión social
- Plan de Formación Anual para la capacitación y el desarrollo profesional de su personal
- Apoyo a competiciones deportivas, a organizaciones empresariales y sin ánimo de lucro

Por otro lado, se está trabajando en las siguientes **áreas de mejora:**

- Regular el Canal de Denuncia para dar cumplimiento a la ley 2/2023, que permita reportar de manera segura y confidencial cualquier violación ética, legal o de cumplimiento dentro de la empresa, demostrando su compromiso con la transparencia, la integridad y el cumplimiento de las leyes
- Realizar Campañas de Concienciación y Sensibilización sobre Consumo Responsable para contribuir a empoderar a las personas consumidoras para tomar decisiones informadas y sostenibles, lo que puede tener un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente
- Realizar un Diagnóstico de Economía Circular para mejorar su desempeño en términos de circularidad, sostenibilidad y mejora continua ambiental
- Calcular la Huella de Carbono para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo así a la protección del medio ambiente y al combate del cambio climático
- Impartir Formación Ambiental para concienciar y capacitar al personal en temas ambientales para crear una mayor conciencia y compromiso con el medio ambiente, promoviendo prácticas más responsables y sostenibles tanto dentro como fuera de la organización
- Establecer un plan de comunicación y participación interna
- Elaborar un Protocolo de Protección destinado a las mujeres de la plantilla que puedan verse afectadas por violencia de género y/o agresiones sexuales, fortaleciendo el compromiso de la organización en materia de igualdad, avanzando hacia la excelencia en esta materia
- Crear un Programa de Voluntariado Corporativo para fortalecer nuestro compromiso con la comunidad y promover la responsabilidad social entre nuestro personal

Grupos de Interés sobre los que incide: Personal, Clientela, Empresas Proveedoras, Competencia.

Entre septiembre de 2023 y septiembre de 2024, en AGENOR hemos abordado varias actuaciones de la planificación inicial para mejorar y avanzar en la RSE. Destaca especialmente:

- Regulación del canal de denuncia conforme a la Ley 2/2023
- Empoderamiento de las personas consumidoras para decisiones informadas y sostenibles
- Identificación fortalezas y debilidades de circularidad
- Cálculo de la huella de carbono, alcance 1+2
- Impartición de formación ambiental a la plantilla
- Elaboración e implementación de un Protocolo de Protección para mujeres ante violencia de género

Estas actuaciones han hecho que la empresa haya avanzado significativamente en la RSE ya que ha trabajado sobre varias acciones del plan de actuación InnovaRSE.

2.3. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Con esta Memoria de Sostenibilidad, AGENOR consolida su estrategia de mejora continua en RSE, iniciada en 2023 tras un proceso de reflexión y compromiso para integrar criterios de responsabilidad social en su estrategia, planificación y gestión. Este esfuerzo busca alinearse con un movimiento global en el que participan miles de organizaciones públicas y privadas, avanzando juntos hacia la sostenibilidad. La responsabilidad social empresarial en AGENOR contempla la sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social, y para ello se ha iniciado un proceso a largo plazo.

El compromiso de AGENOR con la RSE dentro del marco de la metodología Innovarse se refleja en varios aspectos clave:

- Liderazgo de la alta dirección en la estrategia, política, objetivos y metas para la implementación de la RSE.
- Disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para ejecutar con éxito las acciones de RSE.
- Seguimiento y control de los objetivos establecidos, implementando acciones correctivas cuando sea necesario.
- Fomento de la mejora continua en la gestión de la RSE.
- Colaboración con otras organizaciones e instituciones para consolidar una estrategia global de RSE.
- Comunicación del compromiso de AGENOR con la RSE a todos sus grupos de interés.

2.4. GRUPOS DE INTERÉS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos analizado la importancia fundamental que tiene para AGENOR la relación con todo su personal, incluyendo accionistas, gerencia, clientela, empresas proveedoras, así como la competencia y las administraciones públicas.

De hecho, durante el proceso de elaboración de su Plan de Actuación en materia de RSE se ha tenido muy en cuenta el modo en que su actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y se ha podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

Esta Memoria de Sostenibilidad es una herramienta clave de comunicación para transmitir el compromiso de AGENOR con la RSE, la cual se compartirá con todos sus grupos de interés como testimonio de nuestro trabajo y dedicación hacia la sostenibilidad en el negocio. En este documento, se refleja cómo sus objetivos de mejora en responsabilidad social han considerado las percepciones e intereses de dichos grupos. Además, están trabajando activamente en mejorar tanto sus relaciones como la calidad de la comunicación que mantienen con ellos, prueba evidente de este esfuerzo es, precisamente, la elaboración de esta Memoria de Sostenibilidad.

3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO

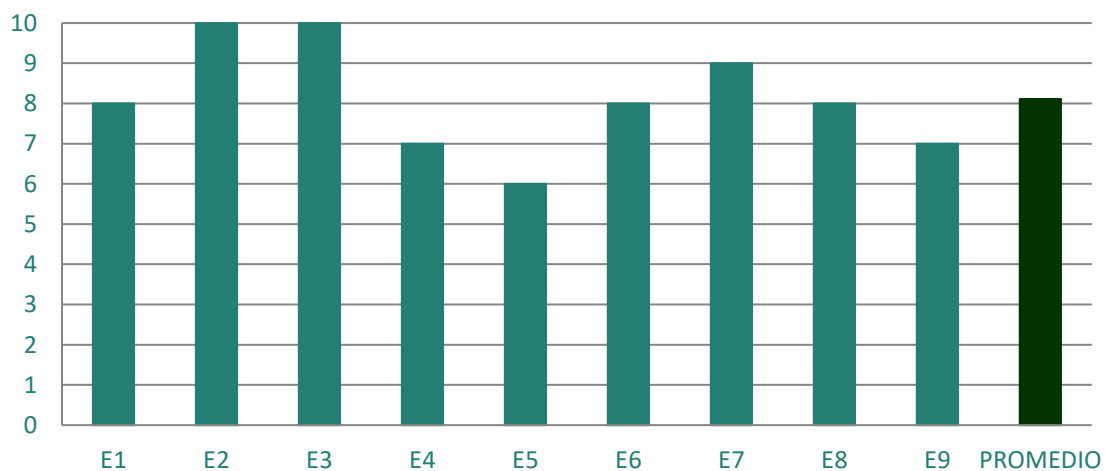
3.1.1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

AGENOR revela una gestión comprometida con la excelencia operativa, la calidad, la ética y la transparencia, pilares fundamentales de una empresa socialmente responsable.

AGENOR ha integrado valores esenciales como la calidad, el servicio, el trabajo en equipo y la orientación al cliente en su modelo de negocio, lo que se traduce en una cultura empresarial centrada en la mejora continua. Este compromiso se refleja en la certificación UNE-EN ISO 9001:2015, que avala la calidad de sus servicios. Dicha certificación es auditada anualmente, tanto de forma interna por la persona responsable como externamente por la entidad certificadora OCA Instituto de Certificación S.L.U., lo que garantiza la fiabilidad de sus procesos y refuerza la confianza de sus grupos de interés.

Sin embargo, se identifican áreas de mejora que podrían fortalecer aún más su desempeño económico desde la perspectiva de la RSE. La dispersión geográfica dificulta la participación equitativa de todo el personal en la estrategia empresarial, lo que requiere mecanismos más inclusivos de comunicación interna. Además, aunque existe un canal de denuncia, este aún no está regulado conforme a la Ley 2/2023, lo que representa una oportunidad de alineación legal y ética. También se observa una falta de inversión en I+D+i, ausencia de criterios sociales y ambientales en la homologación de proveedores, y carencia de mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos. Finalmente, se recomienda reforzar las campañas de sensibilización sobre consumo responsable y mejorar el reconocimiento en marketing inclusivo.

Dimensión Económica



DIMENSIÓN ECONÓMICA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2023	FASE
1. Ética y transparencia	8 puntos	Comprobación
2. Prevención de delitos y mecanismos anticorrupción	10 puntos	Actuación
3. Competitividad: calidad, productividad y eficiencia	10 puntos	Actuación
4. Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	7 puntos	Comprobación
5. Transformación digital e industria 4.0.	6 puntos	Desarrollo
6. Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas	8 puntos	Comprobación
7. Orientación a la clientela	9 puntos	Actuación
8. Publicidad y marketing responsable	8 puntos	Comprobación
9. Marketing inclusivo y diseño universal	7 puntos	Comprobación

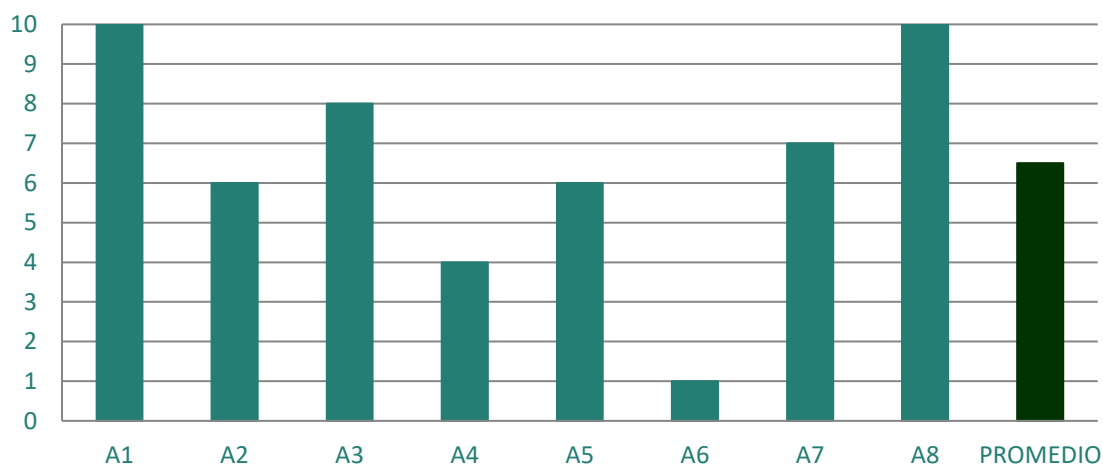
3.1.2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

AGENOR muestra una base sólida en gestión medioambiental, respaldada por la certificación UNE-EN ISO 14001:2015, vigente desde 2013.

No obstante, esta dimensión presenta diversas oportunidades de mejora que permitirían a AGENOR avanzar hacia un modelo más eficiente y alineado con los principios de sostenibilidad. Entre las debilidades detectadas, destaca la ausencia de una auditoría energética, lo que limita la identificación de oportunidades de ahorro y eficiencia. Asimismo, la falta de indicadores específicos para el seguimiento de residuos y emisiones atmosféricas dificulta la medición del impacto ambiental real.

Finalmente, la formación ambiental no se realiza de forma regular, lo que limita la actualización continua del personal en buenas prácticas medioambientales.

Dimensión Ambiental



DIMENSIÓN AMBIENTAL		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2023	FASE
1. Política ambiental o declaración de intenciones	10 puntos	Actuación
2. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables	6 puntos	Desarrollo
3. Prevención y gestión de residuos	8 puntos	Comprobación
4. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular	4 puntos	Planificación
5. medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos	6 puntos	Desarrollo
6. Movilidad sostenible	1 puntos	Planificación
7. Formación y sensibilización en materia ambiental	7 puntos	Comprobación
8. Sistema de gestión ambiental y certificación ambiental	10 puntos	Actuación

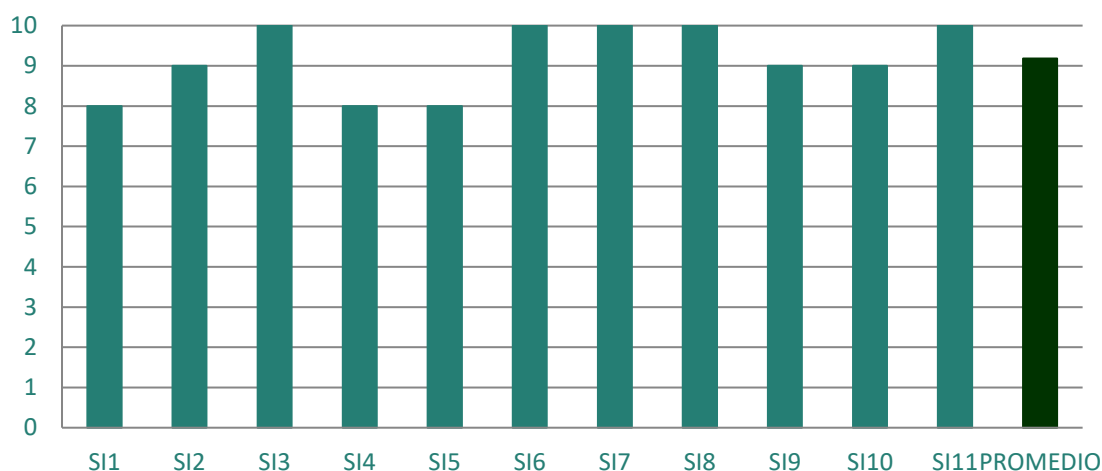
3.1.3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

AGENOR pone de manifiesto una clara orientación hacia las personas como eje central de su estrategia, promoviendo un entorno laboral favorable, basado en la participación, el trabajo en equipo y la confianza, lo que se refleja en la estabilidad laboral, la apuesta por un salario justo y competitivo, y la existencia de un sistema de bonus por objetivos.

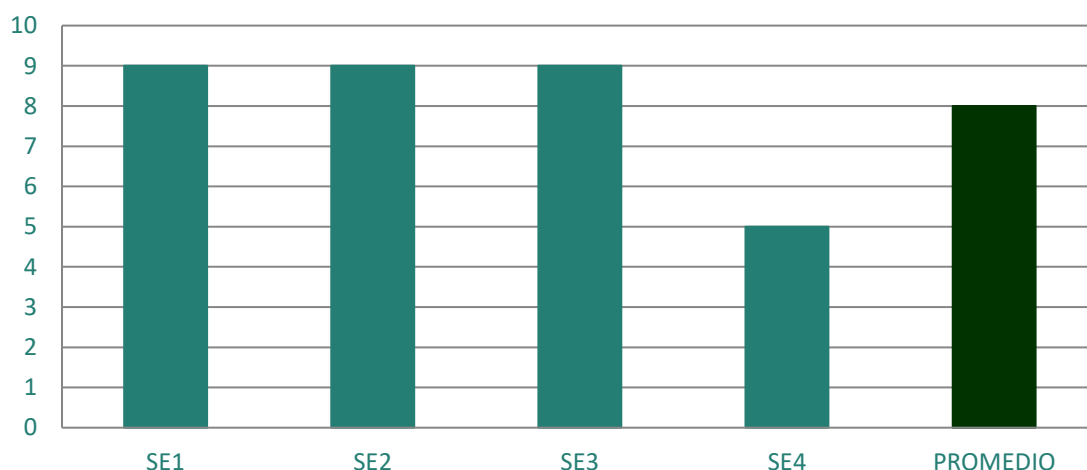
Además, AGENOR destaca también por su compromiso con la igualdad y la inclusión social. Dispone de un Plan de Igualdad desde 2019, realiza auditorías retributivas para garantizar la equidad salarial entre géneros y ha adaptado su evaluación de riesgos laborales conforme a la legislación vigente en materia de violencia sexual.

Sin embargo, existen áreas de mejora relevantes, AGENOR no posee un Plan de Comunicación robusto, no está documentado su sistema de comunicación interna ni posee mecanismos formales para la transferencia de información y la evaluación de la satisfacción del personal. Además, falta un protocolo específico de protección para mujeres ante situaciones de violencia de género o agresiones sexuales, y no se cuenta con un programa de voluntariado corporativo documentado.

Dimensión Social Interna



Dimensión Social Externa



DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2023	FASE
1. Información, comunicación y gestión del conocimiento	8 puntos	Comprobación
2. Autonomía, empoderamiento y sistemas de participación	9 puntos	Actuación
3. Instrumentos de evaluación del clima laboral	10 puntos	Actuación
4. Estabilidad laboral y protección del empleo	8 puntos	Comprobación
5. Política de retribución y equidad salarial	8 puntos	Comprobación
6. Seguridad y salud en el trabajo	10 puntos	Actuación
7. Igualdad de género	10 puntos	Actuación
8. Conciliación y calidad de vida	10 puntos	Actuación
9. Diversidad e inclusión	9 puntos	Actuación
10. Accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo	9 puntos	Actuación
11. Formación, desarrollo personal y profesional	10 puntos	Actuación

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2023	FASE
1. Participación en la comunidad local	9 puntos	Actuación
2. Alianzas sectoriales y competencia justa	9 puntos	Actuación
3. Relaciones con las administraciones públicas	9 puntos	Actuación
4. Promoción del voluntariado y de la acción social	5 puntos	Planificación

3.2. BUENAS PRÁCTICAS

En AGENOR estamos especialmente orgullosos de aquellas buenas prácticas en las que destacamos y en las que rigen los criterios para alcanzar la excelencia en Responsabilidad Social Empresarial.

3.2.1. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

1. Ética y transparencia

Descripción: AGENOR ha establecido criterios de buen gobierno que constituyen la base de su Código de Conducta, reflejando así su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. Este enfoque genera un clima de confianza tanto en la plantilla trabajadora como en los accionistas y otros grupos de interés.

Además, la inclusión de aspectos sociales, ambientales y éticos en su Código de Conducta demuestra su visión integral de la responsabilidad social empresarial, su impacto en la sociedad y el medio ambiente, y su voluntad de operar de manera ética y sostenible.

Grupos de Interés sobre los que incide: Todos

2. Prevención de delitos y mecanismos anticorrupción

Descripción: AGENOR cuenta con un Código Ético que establece los valores y principios a seguir, lo cual es fundamental para promover una cultura corporativa ética y responsable. Este Código Ético está disponible para todas las personas implicadas, tanto internas como externas, a través de la página web de la empresa, lo que facilita el acceso a la información y promueve la transparencia.

Además, realiza análisis de riesgos de manera sistemática, a través de su Comité de Seguimiento, lo cual es importante para identificar posibles incumplimientos legales. Esta práctica demuestra el compromiso de la empresa con la prevención de conflictos y el cumplimiento de las leyes y regulaciones correspondientes.

Grupos de Interés sobre los que incide: Todos

3. Orientación a clientela

Descripción: AGENOR ha establecido un procedimiento de prestación de servicios y lleva a cabo una evaluación de satisfacción laboral. De manera anual, la empresa envía un cuestionario de satisfacción laboral a su clientela, analizando cuidadosamente las respuestas y en caso de identificar desviaciones, se implementan las acciones y medidas necesarias. Esto demuestra un compromiso por parte de la empresa de ofrecer servicios de calidad y tratar a su clientela de manera ética y responsable.

El hecho de que AGENOR haya logrado destacar en su sector debido a su sólida reputación ya en sí mismo constituye una buena práctica.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal, Clientela, Empresas Proveedoras

3.2.2. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN SOCIAL

4. Autonomía, empoderamiento y sistemas de participación

Descripción: AGENOR ha establecido una matriz de versatilidad para su equipo de trabajo y, de manera anual, lleva a cabo una evaluación del personal para identificar las necesidades, fortalezas y debilidades en cada puesto y departamento.

Esta práctica tiene como propósito programar de manera eficiente y directa acciones de capacitación que abarquen una amplia gama de funciones y tareas dentro de la actividad, fortaleciendo la autonomía y empoderamiento del personal al adquirir nuevas habilidades.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Personal, Clientela, Empresas Proveedoras

5. Instrumentos de evaluación del clima laboral

Descripción: AGENOR tiene claro que el motor principal de su empresa son las personas y por ello, anualmente realiza una encuesta del clima laboral con el objetivo de obtener una visión general de las opiniones y percepciones de su plantilla trabajadora sobre diversos aspectos de su trabajo, demostrando que se toman en serio las preocupaciones y necesidades de su personal, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la satisfacción y bienestar laboral creando un entorno laboral favorable.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal, Clientela, Empresas Proveedoras

6. Política de retribución y equidad salarial

Descripción: AGENOR valora la contribución individual de cada persona al éxito de la organización y por ello, incentiva económicamente al personal a través de un bonus por objetivos. Este bonus se materializa a través de un acuerdo firmado entre ambas partes, sin embargo, la distribución no se realiza a través de su sistema objetivo de evaluación del desempeño.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal, Clientela, Empresas Proveedoras

7. Seguridad y salud en el trabajo

Descripción: AGENOR ha regulado su Evaluación de Riesgos laborales en concordancia con la nueva Ley 10/2022, específicamente el artículo 12 que se refiere a la violencia sexual en el ámbito laboral

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal

8. Igualdad de género

Descripción: La alta dirección de AGENOR se encuentra profundamente comprometida con la promoción de igualdad de oportunidades dentro de su plantilla trabajadora.

En coherencia con su visión corporativa, en el año 2019, la empresa desarrolló un Plan de Igualdad cuyo propósito es integrar los principios de igualdad de género en la cultura y estructura organizativa.

Además, AGENOR realiza una Auditoría Retributiva para garantizar que su sistema de remuneración se ajusta de manera integral al principio de igualdad entre géneros

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal

9. Conciliación y calidad de vida

Descripción: En AGENOR valoran la posibilidad de que su equipo contribuya a la sociedad a través de la dedicación de su tiempo y/o recursos. Por esta razón, promueven la flexibilidad en los acuerdos laborales anuales, como la adopción de horarios continuos o introduciendo el teletrabajo entre otros.

En el año 2021, la empresa recibió el reconocimiento del Sello Reconcilia otorgado por AMEDNA, lo que refleja su compromiso y logros en estos ámbitos.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal

10. Formación, desarrollo personal y profesional sostenibilidad social externa

Descripción: AGENOR reconoce la importancia vital de la formación continua para mantener su competitividad empresarial. En concordancia con este entendimiento, el Plan de Formación Anual de la compañía se centra en la programación de cursos que contribuyen a la capacitación y desarrollo profesional de su equipo.

Para AGENOR la calidad y la percepción positiva que la plantilla tiene sobre la formación son importantes y es por eso por lo que efectúa evaluaciones de todas las iniciativas formativas.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, Accionistas, Personal, Clientela, Empresas Proveedoras

11. Promoción del voluntariado y la acción social

Descripción: AGENOR está comprometida con su entorno y se preocupa por establecer relaciones sólidas con los actores locales. Actualmente forma parte de 10 asociaciones.

A través de patrocinios, colabora con la Escuela Ribera de Fútbol, donde promueve el deporte, y con la Escuela Jai Alai, buscando fomentar la participación femenina en la "cesta punta". También se une a la lucha contra el cáncer al colaborar con la Asociación Española contra el Cáncer y la Asociación Niños contra el Cáncer de la Clínica Universidad de Navarra. Estas alianzas evidencian una sensibilidad profunda hacia cuestiones relacionadas con la salud y el bienestar de la comunidad.

Grupos de Interés sobre los que incide: Sociedad

3.2.3. BUENAS PRÁCTICAS EN TODAS LAS ÁREAS

12. Todas las áreas

Descripción: La aplicación de diversos sistemas de gestión certificados conforme a las normativas UNE-EN ISO, como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 27001, por parte de AGENOR, refleja su dedicación hacia la excelencia en distintos ámbitos, incluyendo la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud laboral, y la seguridad de la información.

La implementación de estas normas, también le permiten a AGENOR tener un sistema ordenado, y normalizado, mejorar su desempeño, aumentar su eficiencia, aumentar su competitividad, visibilizar su compromiso con todos los grupos de interés y cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Dentro de estos marcos de gestión, AGENOR ha establecido una Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos como fundamento esencial en su estrategia global.

Grupos de Interés sobre los que incide: Todos

3.3. ÁREAS DE MEJORA

Somos conscientes de que aún tenemos aspectos por mejorar en nuestro camino hacia la excelencia en la gestión empresarial y la responsabilidad social. La realización del diagnóstico realizado en 2023 nos ha proporcionado un mapa claro de las áreas de mejora que debemos abordar en los próximos años.

En particular, desde AGENOR, estamos comprometidos a trabajar en estas áreas de mejora hasta 2025:

- Regular el canal de denuncia conforme a la Ley 2/2023
- Empoderar a las personas consumidoras para decisiones informadas y sostenibles
- Realizar un Diagnóstico de Economía Circular
- Medir y reducir emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Impartir formación ambiental a la plantilla
- Establecer un plan de comunicación y participación interna
- Elaborar e implementar un Protocolo de Protección para mujeres ante violencia de género
- Crear un Programa de Voluntariado Corporativo

3.4. BALANCE GLOBAL

AGENOR se posiciona como una organización referente en responsabilidad social empresarial, con una base sólida en los ámbitos económico y social, y con el reto de avanzar hacia una gestión ambiental más proactiva y alineada con los desafíos actuales de sostenibilidad.

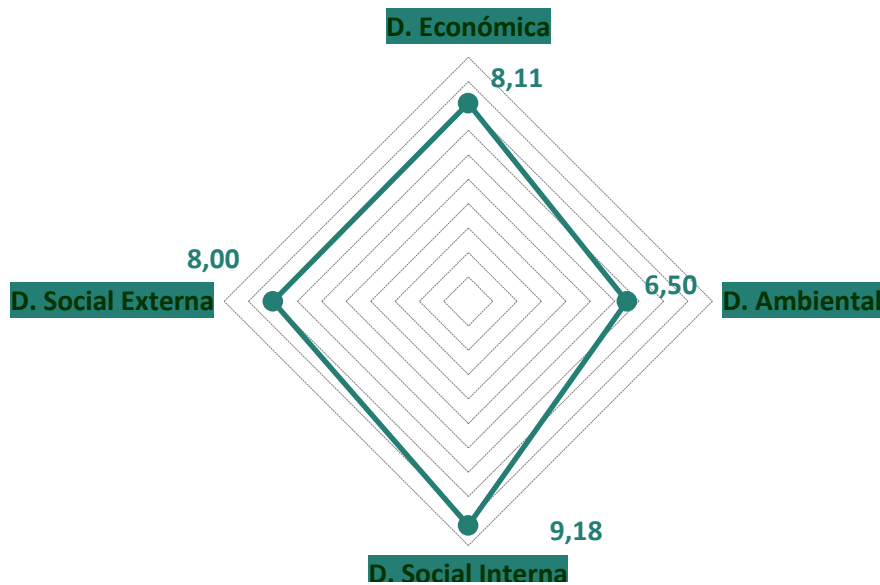
En el plano económico AGENOR es una empresa firmemente comprometida con la ética, la transparencia y la mejora continua, tanto en su gestión interna como en las relaciones con sus grupos de interés. La obtención y mantenimiento de certificaciones reconocidas, como las

normas UNE EN ISO, avalan la calidad de sus procesos, la seguridad y salud de las personas, la protección del medio ambiente y la equidad, generando así una sólida confianza en la organización.

En el plano social, AGENOR demuestra una clara orientación hacia las personas, situándolas en el centro de su estrategia empresarial. La estabilidad laboral, la apuesta por la igualdad y la inclusión, así como la promoción de un entorno de trabajo participativo y seguro, son elementos que refuerzan su reputación y su impacto positivo en la sociedad.

No obstante, la dimensión ambiental presenta una puntuación inferior en comparación con las otras áreas, lo que indica la necesidad de fortalecer las políticas y acciones en materia de sostenibilidad ambiental. Si bien la empresa muestra conciencia sobre el cambio climático y gestiona sus actividades para minimizar el impacto negativo, existen oportunidades de mejora en la implementación de medidas más ambiciosas y en el seguimiento de indicadores ambientales.

REPRESENTACIÓN GRAFICA GLOBAL



4. EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN

4.1. PLAN DE ACTUACIÓN VIGENTE

El plan de actuación de RSE de AGENOR, elaborado en septiembre de 2023, recoge las medidas aplicables durante su periodo de vigencia, que abarca desde septiembre de 2023 hasta diciembre de 2025. Su objetivo general es mejorar la gestión de la empresa desde un enfoque de responsabilidad social empresarial.

En este plan, se han identificado ocho áreas de mejora en las que AGENOR está trabajando para alcanzar una serie de objetivos específicos:

1. Regular el canal de denuncia conforme a la Ley 2/2023
2. Empoderar a las personas consumidoras para decisiones informadas y sostenibles
3. Realizar un Diagnóstico de Economía Circular
4. Medir y reducir emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
5. Impartir formación ambiental a la plantilla
6. Establecer un plan de comunicación y participación interna
7. Elaborar e implementar un Protocolo de Protección para mujeres ante violencia de género
8. Crear un Programa de Voluntariado Corporativo

Para llevar a cabo este plan de mejora, se han desplegado varias acciones que ayudará a AGENOR a alcanzar la excelencia en la gestión de la RSE.

4.2. EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN

El plan de actuación de RSE de AGENOR aborda acciones de mejora en las tres dimensiones, buscando desplegar su estrategia de responsabilidad social de manera equilibrada.

Las actuaciones se centran en las áreas donde AGENOR tiene mayor margen de mejora. Para asegurar la eficiencia del sistema de gestión de RSE, el equipo responsable realiza reuniones periódicas para supervisar la evolución de las acciones, midiendo su progreso a través de indicadores. Esto permite detectar desviaciones y aplicar medidas correctoras.

Las ocho áreas de mejora en las que se trabaja se detallan en una tabla, y al finalizar el periodo de vigencia, se realizará un nuevo diagnóstico para establecer un nuevo plan de actuación enfocado en la mejora continua.

ÁREAS DE MEJORA DEL PLAN DE ACTUACIÓN

<i>Dimensión</i>	<i>Código</i>	<i>Área de mejora</i>	<i>Descripción, observaciones o información relevante</i>	<i>Enunciado del decálogo con que se relaciona</i>
Económica	AM-E01	Canal de Denuncia para dar cumplimiento a la ley 2/2023	Regular el canal de denuncia en conformidad con la ley 2/2023, permite a todas las partes interesadas a reportar de manera segura y confidencial cualquier violación ética, legal o de cumplimiento dentro de la empresa	E02
Económica	AM-E02	Campañas de Concienciación y Sensibilización sobre Consumo Responsable	La educación en el consumo es una herramienta clave para promover prácticas de consumo consciente y responsable. A través de campañas de concienciación y sensibilización, las empresas pueden contribuir a empoderar a las personas consumidoras para tomar decisiones informadas y sostenibles	E08
Ambiental	AM-A03	Diagnóstico de Economía Circular	Identificar fortalezas y debilidades en el sistema de la organización, con el fin de desarrollar estrategias y acciones para mejorar su desempeño en términos de circularidad, sostenibilidad y mejora continua ambiental	A04
Ambiental	AM-A04	Huella de Carbono	El cálculo de la Huella de Carbono es una buena práctica en responsabilidad social empresarial que permite a las empresas medir, cuantificar la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que producen a lo largo de sus operaciones y reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo así a la protección del medio ambiente y al combate del cambio climático	A05
Ambiental	AM-A06	Formación Ambiental	Implementar de programas de formación ambiental para al personal implica brindar capacitación y educación sobre temas relacionados con el medio ambiente, la sustentabilidad y la conservación de los recursos naturales	A07
Social Interna	AM-SI01	Plan de Comunicación Interna	Herramienta crucial para las empresas, ya que les permite establecer una estrategia clara y efectiva para todos sus mensajes y acciones de comunicación	SI01
Social Interna	AM-SI03	Protocolo de Protección destinado a las mujeres de la plantilla que puedan verse afectadas por violencia de género y/o agresiones sexuales	Elaborar e implementar un Protocolo de Protección destinado a las mujeres de la plantilla que puedan verse afectadas por violencia de género y/o agresiones sexuales fortalece el compromiso de la organización en materia de igualdad, avanzando hacia la excelencia en esta materia	SI07

ÁREAS DE MEJORA DEL PLAN DE ACTUACIÓN				
<i>Dimensión</i>	<i>Código</i>	<i>Área de mejora</i>	<i>Descripción, observaciones o información relevante</i>	<i>Enunciado del decálogo con que se relaciona</i>
Social Externa	AM-SE01	Programa de Voluntariado Corporativo	Al implementar un Programa de Voluntariado Corporativo, las empresas muestran su compromiso con la comunidad y promueven un sentido de responsabilidad social en su personal	SE04

Áreas de mejora en la dimensión económica

1. Canal de Denuncia

Regular el canal de denuncia en conformidad con la ley 2/2023 donde todas las partes interesadas a reportar de manera segura y confidencial cualquier violación ética, legal o de cumplimiento dentro de la empresa.

Principales Acciones

- Regular el canal de denuncia en conformidad con la ley 2/2023
- Modificar el Código de Conducta con la nueva regulación
- Modificar el Código Ético con la nueva regulación

Ejecución

Acción realizada en tiempo. En diciembre 2023 se adaptó el Canal a la Ley 2/2023 y se difundió internamente.

Se unificó el Código Ético y de Conducta con reflexión sobre valores corporativos.

Resultados

Canal en funcionamiento, 0 denuncias registradas.

Código Ético y de Conducta adaptados y difundidos.

Evaluación

Cumplimiento del 100%. Ejecución completa y en tiempo.

2. Campañas de Consumo Responsable

Contribuir a empoderar a las personas consumidoras a tomar decisiones informadas y sostenibles.

Principal Acción

- Concienciar y sensibilizar sobre Consumo Responsable

Ejecución

Realizada en tiempo. En 2024 se incorporaron formaciones trimestrales en el programa de formación anual.

Resultados

7 campañas ejecutadas sobre consumo responsable de energía, fungibles y combustibles.

Evaluación

Cumplimiento del 100%. Integración garantizada en el programa anual.

3. Diagnóstico de Economía Circular

Identificar fortalezas y debilidades en el sistema de la organización, con el fin de desarrollar estrategias y acciones para mejorar su desempeño en términos de circularidad, sostenibilidad y mejora continua ambiental.

Principales Acciones

- Identificar fortalezas y debilidades de circularización en la empresa
- Identificar oportunidades de circularidad y mejora de la sostenibilidad

Ejecución

Acción realizada en tiempo. Adhesión a Navarra Zirkular en septiembre 2023, diagnóstico y propuestas desarrolladas en 2024.

Resultados

Diagnóstico completado, 5 áreas de mejora detectadas, 6 propuestas viables de circularidad con seguimiento en curso.

Evaluación

Cumplimiento del 100%. Se consolida la estrategia de circularidad en la empresa.

4. Huella de Carbono

Medir, cuantificar la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que producen a lo largo de sus operaciones y reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Principales Acciones

- Identificar la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero
- Identificar oportunidades de reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero
- Registrar el cálculo de la Huella de Carbono en el Magrama

Ejecución

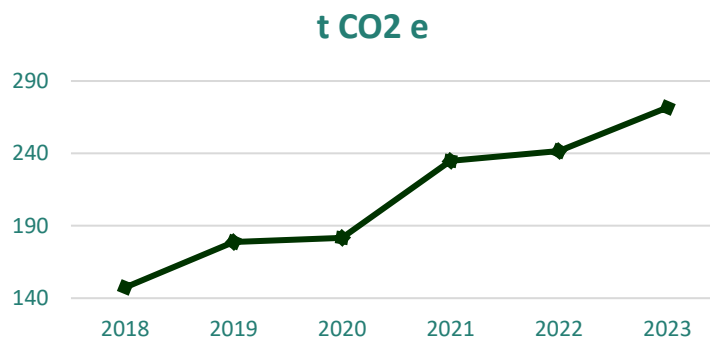
Acción realizada en tiempo. Cálculo y registro anual desde 2018 hasta 2024.

Resultados

20 áreas de mejora identificadas, 20 propuestas de reducción formuladas.

Evolución: 2018 (147,42 t CO₂e) → 2023 (271,68 t CO₂e).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
t CO ₂ e	147,42	178,79	181,66	234,85	241,64	271,68



Evaluación

Cumplimiento del 100%. Se dispone de histórico robusto para análisis futuro.

5. Formación Ambiental

Impartir formación ambiental a la plantilla trabajadora que le permita conocer mucho más sobre el medioambiente y cómo respetarlo.

Principales Acciones

- Realizar formación en materia medioambiental
- Evaluar la satisfacción de formación de las personas participantes

Ejecución

Acción realizada en tiempo. 5 formaciones internas impartidas hasta septiembre de 2024.

Resultados

5 personas participantes con alto grado de satisfacción.

Evaluación

Cumplimiento del 100%. Se garantiza continuidad al integrarse en el plan formativo anual.

6. Protocolo de Comunicación Interna

Favorecer la distribución de la información y compartir el conocimiento entre todos los niveles de una organización, reforzar las vías de comunicación entre empresa y el personal, fomentar el sentimiento de pertenencia y con todo ello generar un buen clima laboral.

Principales Acciones

- Definir un protocolo de comunicación y participación de la plantilla trabajadora
- Implantar herramientas de comunicación eficaz

Ejecución

Acción no realizada. Actualmente se está trabajando en el un primer diagnóstico de situación en materia de comunicación interna, orientado a identificar los canales existentes, sus limitaciones y las necesidades de la plantilla.

Resultados

Se dispone de un mapa inicial de canales y necesidades, que servirá de base para futuras mejoras.

Evaluación

Cumplimiento muy bajo (0-10%). Se prioriza su desarrollo en 2025 para consolidar un sistema de comunicación interna eficaz.

7. Protocolo de Protección a Mujeres

Elaborar e implementar un Protocolo de Protección destinado a las mujeres de la plantilla que puedan verse afectadas por violencia de género y/o agresiones sexuales fortalece el compromiso de la organización en materia de igualdad.

Principal Acción

- Concienciar y sensibilizar sobre la protección de mujeres afectadas por violencia de género y/o agresiones sexuales

Ejecución

Acción realizada con retraso.

Elaborado en 2024 debido a cambios normativos en igualdad y ley LGTBIQ+.

Resultados

Protocolo aprobado, difundido y con seguimiento en curso.

Evaluación

Cumplimiento del 100%. Retraso justificado, ejecución completa.

8. Programa de Voluntariado Corporativo

Documentar un programa de Voluntariado Corporativo.

Principales Acciones

- Realizar iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa
- Mejorar impacto e imagen de empresa

Ejecución

Acción no realizada. Adhesión al programa del Gobierno de Navarra en 2023, sin despliegue posterior.

Resultados

Identificación inicial de iniciativas, pero no ejecutadas ni comunicadas.

Evaluación

Cumplimiento muy bajo (0-10%). Se prioriza su desarrollo en 2025.

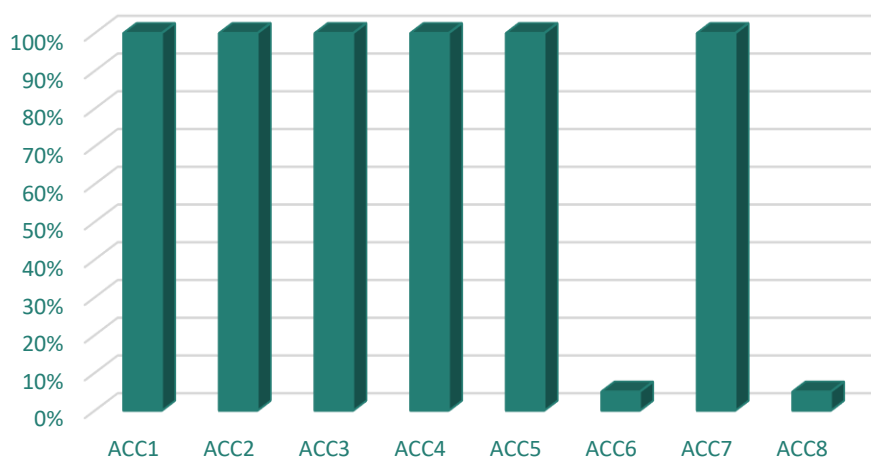
4.3. RESUMEN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN

ÁREA DE MEJORA	ESTADO DE EJECUCIÓN	% EJECUCIÓN	
Canal de Denuncia	Ejecutada en tiempo	100%	■ ■ ■ ■ ■
Consumo Responsable	Ejecutada en tiempo	100%	■ ■ ■ ■ ■
Economía Circular	Ejecutada en tiempo	100%	■ ■ ■ ■ ■
Huella de Carbono	Ejecutada en tiempo	100%	■ ■ ■ ■ ■
Formación Ambiental	Ejecutada en tiempo	100%	■ ■ ■ ■ ■
Comunicación Interna	Parcialmente desarrollada	5%	■ □ □ □ □
Protección a Mujeres	Ejecutada con retraso	100%	🕒 ■ ■ ■ ■ ■
Voluntariado Corporativo	No realizada	5%	✗ □ □ □ □

Legenda de colores y símbolos:

- Ejecutada en tiempo
- Ejecutada con retraso
- Parcialmente ejecutada
- ✗ No realizada
- Porcentaje no alcanzado

GRADO DE CUMPLIMIENTO POR ÁREA



5. LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Un plan de acción de acuerdo con los objetivos de Naciones Unidas para 2030. En septiembre de 2015, una cumbre histórica de las Naciones Unidas aprobó 17 objetivos de desarrollo sostenibles para 2030, para acabar con todas las formas de pobreza, combatir la desigualdad y afrontar el cambio climático.

Como se ha visto en el diagnóstico, AGENOR realiza diferentes actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social. Estas acciones también contribuyen a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestra organización, intenta aportar en la medida de lo posible para contribuir al desarrollo sostenible teniendo en cuenta los 17 objetivos, de los que hemos identificado los que consideramos los 10 prioritarios por nuestra actividad.

ODS 3: Salud y bienestar



- Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (ISO 45001:2018)
- Entornos y servicios accesibles, inclusivos y respetuosos
- Clima laboral positivo
- Apoyo a competiciones deportivas

ODS 4: Educación de Calidad



- Plan de Formación Anual para el personal
- Capacitación y desarrollo profesional

ODS 5: Igualdad de Género



- Plan de Igualdad (2019)
- Auditoría retributiva de igualdad salarial
- Evaluación de riesgos adaptada a Ley 10/2022
- Procedimiento frente al acoso laboral
- Publicidad clara y no estereotipada
- Sello Reconcilia

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico



- Estabilidad laboral
- Salario justo y competitivo, con bonus por objetivos
- Plan de Formación Anual
- Matriz de polivalencia
- Participación y trabajo en equipo
- Encuesta anual de clima laboral
- Porfolio de servicios accesible

ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura



- Gobernanza de datos – OurHouse
- Certificación ISO/IEC 27001:2017
- Innovación en servicios accesibles e inclusivos

ODS 10: Reducción de las Desigualdades



- Inclusión social como compromiso corporativo
- Servicios accesibles para todos los grupos de interés.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables



- Elección de materias primas y material de oficina con criterios de ecodiseño
- Registro y control de consumos de recursos naturales y como pequeño productor de residuos
- Segregación de residuos
- Herramientas de medición de satisfacción de la clientela
- Publicidad clara y no engañosa.

ODS 13: Acción por el clima



- Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001:2015)
- Política ambiental comunicada
- Actividad bajo principios medioambientales
- Registro y control de consumos energéticos y combustibles

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas



- Código Ético y Código de Conducta
- Comité de Ética
- Comunicación de resultados de la estrategia
- Procedimiento interno de ética y transparencia.

ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos



- Apoyo a organizaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro
- Cooperación con comunidad y grupos de interés.

6. LOS SIGUIENTES PASOS

En el camino marcado por AGENOR en la RSE, hasta diciembre de 2025 se van a desplegar varias acciones enfocadas a:

1. Establecer un plan de comunicación y participación interna
2. Crear un Programa de Voluntariado Corporativo

Para que el compromiso de AGENOR en la gestión de la RSE se materialice, se va a realizar un seguimiento y control de las medidas establecidas en los sistemas de gestión y en los planes que afecten a la RSE, realizando una evaluación del grado de satisfacción alcanzado.



INNOVARSE
NAVARRA