



Memoria de Responsabilidad Social

1. Introducción

1.1 ¿Qué es una memoria de sostenibilidad GRI?

GRI 1: Fundamentos 2021 presenta el propósito y el sistema de los Estándares de elaboración de informes de sostenibilidad de GRI (Estándares GRI) y explica conceptos clave para la elaboración de informes de sostenibilidad.

También define los requerimientos y los principios para la elaboración de informes que las organizaciones deben cumplir para elaborar sus informes conforme a los Estándares GRI. GRI 1 es el primer Estándar que las organizaciones deben consultar para entender cómo elaborar sus informes conforme a los Estándares GRI.

A través de sus actividades y sus relaciones comerciales, las organizaciones pueden tener un efecto sobre la economía, el medio ambiente y las personas que, a su vez, suponga contribuciones negativas o positivas al desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible es aquel que "satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades" [8]. El objetivo de la elaboración de informes de sostenibilidad conforme a los Estándares de elaboración de informes de sostenibilidad de GRI (Estándares GRI) es ofrecer transparencia en lo relativo a cómo una organización contribuye o pretende contribuir al desarrollo sostenible.

Los Estándares GRI permiten que una organización declare públicamente sus impactos más significativos en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y cómo gestiona estos impactos. Esto mejora la transparencia en lo que respecta a los impactos de la organización y aumenta la rendición de cuentas de la organización.

Los Estándares incluyen contenidos que facilitan que una organización presente información acerca de sus impactos de forma coherente y creíble. Esto mejora la comparabilidad y la calidad globales de la información acerca de los impactos, ayudando a los usuarios de la información a hacer evaluaciones y tomar decisiones informadas acerca de los impactos y de la contribución de la organización al desarrollo sostenible.

Los Estándares GRI toman como base las expectativas de conducta empresarial responsable establecidas en instrumentos intergubernamentales oficiales, como las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales [3] y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU) [5] (véase la lista de instrumentos oficiales usados para el desarrollo de los Estándares GRI en la bibliografía de cada uno de los Estándares GRI). La información presentada conforme a los Estándares GRI puede ayudar a los usuarios a determinar si una organización cumple las expectativas establecidas en estos instrumentos. Es importante tener en cuenta que los Estándares GRI no establecen asignaciones, umbrales, metas, objetivos ni ninguna otra referencia de buen o mal desempeño.

1.2 Presentación de la Empresa

Panfer Camiones y Autobuses S.L. es una empresa ubicada en Palencia, dedicada a la reparación y mantenimiento de vehículos industriales, especialmente camiones y autobuses. Fundada en enero de 2000, se encuentra en el Polígono Industrial San Antolín, específicamente en la Calle Los Plateros, P-148, 34004 Palencia.

Contamos con un equipo de profesionales altamente cualificado, con formación actualizada y tecnología de diagnóstico avanzada,

Servicios ofrecidos

Panfer es un taller oficial DAF, lo que le permite ofrecer una amplia gama de servicios para vehículos industriales, incluyendo:

- Diagnóstico y reparación mecánica.
- Servicios de chapa y pintura.
- Reparación de sistemas eléctricos.
- Mantenimiento de tacógrafos.
- Venta de recambios originales DAF.

Además, como empresa asociada y especializada "DAF Coach & Bus Service", también están orientados hacia el mantenimiento y reparación de autocares y autobuses.

Certificaciones:

- ISO 9001:2015 – Gestión de calidad.
- ISO 14001:2015 – Gestión ambiental.

En resumen, Panfer es un taller líder en la provincia de Palencia con más de dos décadas de experiencia como Taller Oficial DAF, ofreciendo un servicio integral: mantenimiento, recambios y atención a flotas profesionales. Su enfoque en calidad, tecnología, rapidez y cercanía al cliente les convierte en un referente local para empresas y transportistas.

1.3 Misión, Visión y Valores

Misión

Brindar un servicio integral, rápido y de alta calidad en el mantenimiento, reparación y suministro de recambios para vehículos industriales, garantizando la seguridad y fiabilidad de las flotas de nuestros clientes, con el respaldo de tecnología avanzada, personal cualificado y recambios oficiales.

Visión

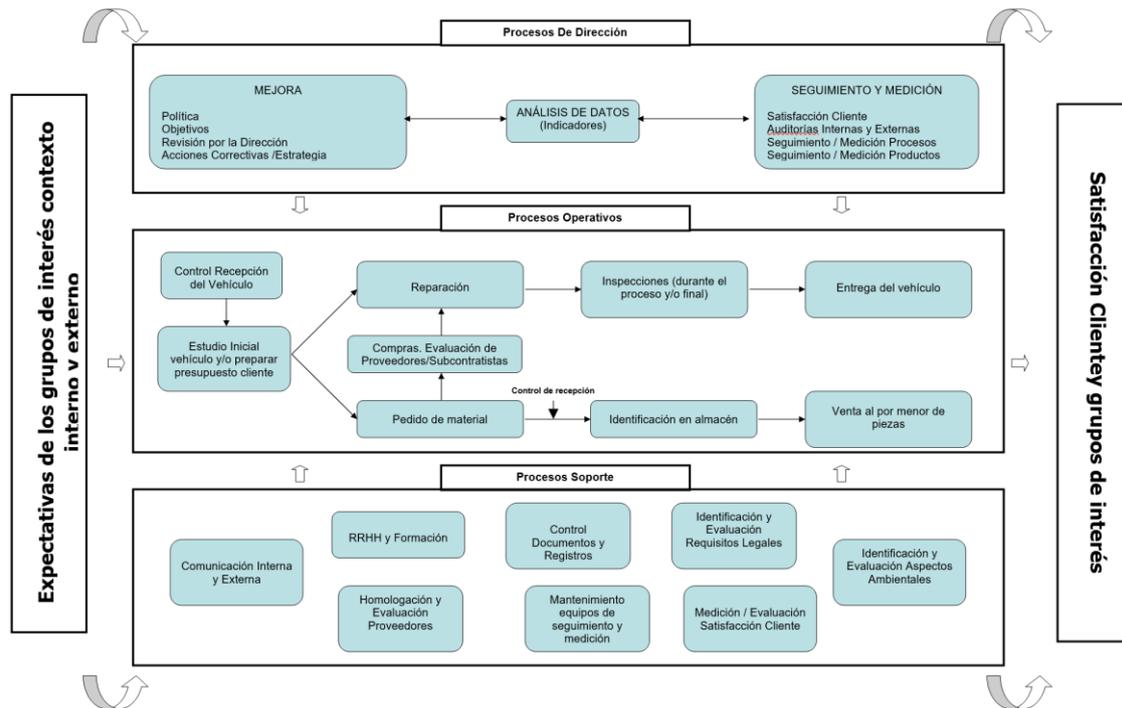
Ser un taller de referencia en Castilla y León en soluciones para vehículos industriales, consolidándonos como líderes en innovación, sostenibilidad y excelencia operativa, con un firme compromiso con nuestros clientes, empleados y el entorno.

Valores

- **Calidad:** Compromiso con altos estándares técnicos y el uso de recambios originales, avalado por nuestra certificación ISO 9001.
- **Confianza:** Cercanía y honestidad en la relación con nuestros clientes.
- **Profesionalidad:** Formación continua y especialización del equipo humano.
- **Rapidez y eficacia:** Servicios ágiles sin comprometer la calidad.
- **Sostenibilidad:** Respeto al medio ambiente, certificados en ISO 14001.
- **Innovación:** Incorporación constante de tecnología y diagnóstico de vanguardia.
- **Seguridad:** Garantizar que cada vehículo regrese a la carretera en óptimas condiciones.

Panfer Camiones y Autobuses S.L. es una empresa comprometida con la excelencia en el servicio al transporte industrial. Su enfoque en la calidad, la innovación tecnológica, la atención personalizada y el respeto al medio ambiente la posicionan como un aliado estratégico para las empresas que confían en su flota como parte esencial de su operación diaria. Con más de dos décadas de experiencia, Panfer continúa apostando por la mejora continua y el crecimiento sostenible

1.3 Mapa de Procesos Operativos



Relación entre los Procesos:

1. **Procesos de Dirección:** Definen la estrategia y los objetivos.
2. **Procesos Operativos:** Ejecutan las actividades que generan valor y cumplen los objetivos estratégicos.
3. **Procesos de soporte:** Aseguran que los procesos clave y estratégicos cuenten con los recursos y herramientas necesarias.

Este enfoque permite que el sistema de calidad y medio ambiente sea **integrado y efectivo**, alineando la operación con los objetivos estratégicos, cumpliendo con normativas y promoviendo una cultura organizacional sostenible y segura.

1.4 Partes de Interés

PARTE INTERESADA	CONTEXTO	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS	¿EVIDENCIA DE INVOLUCRACIÓN EN EL SISTEMA?
CLIENTES Y USUARIOS DE TALLER	INTERNO	Adecuada relación calidad/precio	Solicitud de presupuestos. Encuestas de satisfacción. Ordenes de reparación Facturas Informes de CTC
		Disponer de equipos de trabajo adecuados	
		Agilidad en la tramitación de presupuestos	
		Conformidad de facturas y documentación administrativa	
		Asesoramiento sobre averías	
		Información inmediata sobre incidencias	
		Adecuación de la sala de espera	
		Adecuada accesibilidad al taller	
		Buen estado del taller	
		Percibir seguridad, profesionalidad y seriedad en el taller	
		Amabilidad y buen trato del personal	
		Cumplimiento de plazos	
Cumplimiento de requisitos legales			
SOCIEDAD Y REGULADOR (INCLUYENDO MINISTERIO DE INDUSTRIA Y JCYL)	EXTERNO	Minimización de ruido ambiental	Página Web Sanciones Actas de inspección
		Minimización de emisiones	
		Adecuado tratamiento de residuos	
		Cumplimiento de requisitos legales, reglamentarios y normativos	
		Baja carga contaminante de aguas residuales	
PROVEEDORES	EXTERNO	Poder acceder en remoto a la información	Solicitud de presupuestos. Facturas. Compras.
		Exponer con claridad las condiciones del producto o servicio solicitado	
		Trato agradable y cercano	
		Atender las incidencias si se producen	
PERSONAL	INTERNO	Tratar adecuadamente las incidencias en facturación	Teléfono móvil. Tablón de anuncios. Reuniones de personal
		Pago en plazo	
		Condiciones de trabajo adecuadas	
		Posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar	
		Formación continuada	
DIRECCIÓN	INTERNO	Que los trabajos se adecuen a su perfil	Comunicación interna Actas de reunión
		Buen ambiente de trabajo	
		Implicación de la Gerencia	
		Cumplimiento de objetivos	
AGENTES DE CONTROL DE TRÁFICO	EXTERNO	Que se sigan las líneas de trabajo trazadas por la dirección	Canales de comunicación
		Que los responsables sean autónomos en sus decisiones	
		Cumplimiento de requisitos legales	
		Polivalencia de los trabajadores	
DAF	EXTERNO	Rapidez en la atención. Prioridad si necesario.	Contrato Reuniones periódicas Planes de formación
		Accesibilidad y facilidad de comunicar	
		Agilidad en la respuesta	
		Disponibilidad horaria	
		Cumplimiento de requisitos contractuales	
		Buena imagen corporativa	
		Vinculación con los valores de la marca	
		Certificación ISO	

El objetivo de conocer las necesidades y expectativas de las partes interesadas es garantizar que la organización identifique y comprenda los requisitos, preocupaciones y expectativas de todos los grupos relevantes (clientes, empleados, proveedores, comunidad, reguladores, etc.). Esto permite:

- **Cumplir requisitos legales y normativos.**
- **Asegurar la satisfacción del cliente y de las partes interesadas clave.**
- **Facilitar la toma de decisiones estratégicas.**
- **Promover la mejora continua y la sostenibilidad.**

En resumen, es una base para alinear los objetivos organizacionales con las expectativas externas e internas, contribuyendo al éxito del sistema de gestión.

1.5 Código Ético

El presente Código Ético recoge los principios y normas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman parte de Panfer Camiones y Autobuses S.L., incluyendo empleados, directivos, colaboradores, proveedores y socios estratégicos. Este documento refleja nuestro compromiso con la integridad, la legalidad, la transparencia y el respeto hacia las personas, la sociedad y el medio ambiente.

Ámbito de aplicación

Este Código es de aplicación obligatoria para:

- Todo el personal de Panfer (independientemente del tipo de contrato).
- Directivos y responsables de área.
- Proveedores, contratistas y colaboradores externos.

Principios éticos fundamentales

1. Legalidad

Cumplimos con todas las leyes, normativas y regulaciones vigentes en el ámbito local, autonómico, nacional y europeo.

2. Integridad

Actuamos con honestidad, responsabilidad y coherencia en todas nuestras acciones y decisiones.

3. Respeto

Fomentamos un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia.

4. Calidad y seguridad

Garantizamos la calidad de nuestros servicios y priorizamos la seguridad de nuestros trabajadores, clientes y terceros en cada intervención.

5. Sostenibilidad

Nos comprometemos con la protección del medio ambiente y el cumplimiento de la normativa ISO 14001, promoviendo prácticas responsables en nuestras operaciones.

6. Relaciones profesionales

Con los empleados

- Igualdad de oportunidades y trato justo.
- Formación continua y desarrollo profesional.
- Condiciones laborales dignas y seguras.

Con los clientes

- Atención profesional, clara y transparente.
- Cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Confidencialidad de la información técnica y comercial.

Con los proveedores

- Selección basada en criterios objetivos: calidad, coste, fiabilidad y cumplimiento legal.
- Rechazo a cualquier forma de soborno, corrupción o favoritismo.

Con la administración pública

- Relación ética, transparente y conforme a la ley con cualquier organismo público o funcionario.

7. Confidencialidad y protección de datos

Toda la información confidencial o sensible relativa a clientes, empleados, proveedores o a la propia empresa será tratada con la máxima discreción y conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos (LOPDGDD y RGPD).

8. Uso responsable de los recursos

Los recursos materiales, técnicos y humanos de Panfer deben utilizarse únicamente para fines profesionales, evitando su uso indebido, desperdicio o deterioro.

9. Cumplimiento y revisión

El incumplimiento de este Código Ético puede dar lugar a medidas disciplinarias según la legislación vigente y los convenios aplicables. El Código será revisado periódicamente por la dirección para adaptarse a los cambios normativos o estratégicos de la empresa.

2. Informe Ambiental

La gestión responsable del medioambiente es uno de los valores fundamentales de la organización y un elemento transversal de la estrategia de la compañía. La descarbonización y la circularidad son los dos ejes sobre los que impulsa la transformación de sus procesos, consiguiendo un uso eficiente de los recursos (energía, materiales, etc.) y una reducción del impacto en el entorno.

El compromiso de Panfer con el medio ambiente comienza con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14.001. Monitorizamos los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, midiendo su desempeño e identificando oportunidades de mejora.

Asimismo, como parte del compromiso y cultura sostenible, realizamos inversiones en tecnología más eficiente e innovación, para minimizar su impacto ambiental, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Periódicamente se realizan actividades para la sensibilización y concienciación ambiental de nuestros profesionales.

Mantenemos **objetivos ambientales** para minimizar los impactos de nuestras actividades, los resultados de 2024 han sido irregulares:

Reducir el consumo de agua	2%	EN EL AÑO 2023 EL CONSUMO MEDIO POR TRIMESTRE ERA DE 5,06 M3 POR TRABAJADOR Y EN EL AÑO 2024 EL CONSUMO MEDIO ES DE 4,75 M3. Se lavan muchos camiones y se fríega habitualmente las naves OBJETIVO CUMPLIDO
Residuos peligrosos	Tn/año generadas<6Tn	EN EL AÑO 2023 OBTUVIMOS 8,19 TN Y EN EL AÑO 2024 9,6 TN. Debido a los múltiples siniestros de vehículos OBJETIVO NO CONSEGUIDO
Reducir consumo gasóleo	1%	EN EL AÑO 2024 GASTAMOS 372,68 LITROS DE MEDIA CADA MES. En el año 2023 la media por mes es de 317,45 litros/mes. OBJETIVO NO CONSEGUIDO
Reducir el consumo de energía eléctrica	1%	En el año 2024 la media por mes es de 5.458,25 kw/mes y en el año 2023 la media es de 3.942,83 kw/mes. OBJETIVO NO CONSEGUIDO

Medimos la **huella de carbono** de nuestras actividades. En 2024 ha sido la siguiente:

Alcance 1 – Emisiones directas

Combustibles fósiles utilizados directamente por la organización. En nuestro caso: **Gasóleo consumido en calefacción, maquinaria o vehículos propios.**

$$4.472 \text{ litros} \times 2,52 \text{ kg CO}_2\text{e/litro} = 11.271,84 \text{ kg CO}_2$$

Alcance 1 total: 11.271,84 kg CO₂e ≈ 11,27 toneladas CO₂e

Alcance 2 – Emisiones indirectas por consumo eléctrico

$$65.499 \text{ kWh} \times 0,108 \text{ kg CO}_2\text{e/kWh} = 7.073,89 \text{ kg CO}_2$$

Alcance 2 total: 7.073,89 kg CO₂e ≈ 7,07 toneladas CO₂e

Resumen total de emisiones (2024)

Alcance	Fuente	Emisiones (kg CO ₂ e)	Emisiones (t CO ₂ e)
Alcance 1	Gasóleo	11.271,84	11,27
Alcance 2	Electricidad	7.073,89	7,07
TOTAL	—	18.345,73	18,35

Destacamos la actualización de los indicadores de consumos y generación de residuos:

Consumo de agua:

	Trim.1-2023	trim.2-2023	Trim.3-2023	Trim.4-2023	Trim.1-2024	Trim.2-2024	Trim.3-2024	Trim.4-2024	2023	2024	2023	2024
	Enero-febrero-marzo	abril-mayo-junio	julio-agosto-septiembre	octubre-noviembre-diciembre	Enero-febrero-marzo	abril-mayo-junio	julio-agosto-septiembre	octubre-noviembre-diciembre	MEDIA TRIMESTRAL	MEDIA TRIMESTRAL	total año	total año
Agua (m3)	107	78	63	56	54	100	97	53	71,60	76,0	304	304
Empleados promedio	14,5	16	14	16	16	16	16	16	15,30	16,0	15	16
	7,38	4,88	4,50	3,50	3,38	6,25	6,06	3,31	5,06	4,75	20,27	19,00

Consumo de electricidad:

	AÑO 2023	AÑO 2024
	Consumo (KWh)	Consumo (KWh)
ENERO	7.486	8.014
FEBRERO	5.263	5.433
MARZO	4.620	4.402
ABRIL	2.616	3.895
MAYO	2.433	3.655
JUNIO	2.202	2.965
JULIO	2.439	3.662
AGOSTO	2.487	3.440
SEPTIEMBRE	2.500	3.994
OCTUBRE	2.544	6.722
NOVIEMBRE	6.168	8.224
DICIEMBRE	6.556	11.093
TOTAL AÑO	47.314	65.499
MEDIA/ AÑO	3.943	5.458

Evolución residuos:

	AÑO 2023	AÑO 2024
	TOTAL KG	TOTAL KG
ABSORBENTES Y TPAPOS	40	60
PLASTICOS	280	260
ANTICONGELANTE	550	400
AEROSOL VACIOS	10	20
FILTROS	2330	2720
BATERIAS DE PLOMO	4850	6120
LIQUIDO DE FRENOS	4	3
PAPEL NO CONTAMINADO	100	
LUNAS		
ENVASES METAL	30	20
	8194	9603

3. Informe Social

Panfer desarrolla su actividad en el sector de la reparación y mantenimiento de vehículos industriales desde su sede en Palencia, apostando por un modelo de crecimiento basado en la estabilidad laboral, la profesionalización de su equipo y el compromiso con la comunidad local. La empresa cuenta con una plantilla estable y cohesionada, mayoritariamente compuesta por técnicos especializados, a quienes se les ofrece un entorno de trabajo seguro, con condiciones laborales dignas y oportunidades de formación continua.

El compromiso de Panfer con la salud y seguridad en el trabajo forma parte de su cultura interna. Se realizan evaluaciones de riesgos actualizadas y se garantiza la formación preventiva a todo el personal. Las instalaciones están adecuadamente señalizadas y dotadas de equipos que permiten minimizar los riesgos derivados del trabajo con maquinaria pesada, vehículos industriales y sustancias peligrosas. La vigilancia de la salud se ofrece a toda la plantilla y se mantiene una política de cero accidentes como objetivo constante.

En el ámbito del desarrollo profesional, Panfer impulsa la mejora de capacidades técnicas mediante formación anual en áreas clave como diagnóstico electrónica, nuevos sistemas de vehículos industriales, gestión ambiental y eficiencia en el uso de recursos. Se promueve además el aprendizaje continuo a través de la colaboración con fabricantes, distribuidores de recambios oficiales y centros de formación profesional.

La empresa apuesta por una plantilla diversa y equilibrada, integrando progresivamente a perfiles jóvenes y fomentando la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados. Aunque no dispone aún de un plan formal de igualdad, se fomenta un ambiente inclusivo y respetuoso, con criterios de selección basados en la capacitación, el mérito y la actitud profesional.

Panfer mantiene una relación estrecha con el entorno local, colaborando con centros educativos y de formación profesional para acoger estudiantes en prácticas, así como con iniciativas que promueven la seguridad vial y el conocimiento técnico en el sector del transporte. La empresa también participa en actividades sociales y apoya el reciclaje de componentes para usos didácticos en entidades formativas.

En lo que respecta a la cadena de suministro, Panfer trabaja con proveedores que garantizan el cumplimiento de las condiciones laborales y legales básicas. Se prioriza el trabajo con empresas cercanas y se mantiene una relación ética, transparente y basada en la confianza mutua.

En conjunto, Panfer Camiones y Autobuses S.L. integra progresivamente criterios sociales en su gestión diaria, demostrando un compromiso sólido con las personas, el empleo de calidad y el impacto positivo en la comunidad en la que opera.

4. Informe de Gobierno

La estructura de gobierno de la empresa es simple y funcional, adecuada al tamaño de la organización, y se basa en una gestión directa por parte de los socios fundadores, apoyados por responsables de área que supervisan las operaciones técnicas, administrativas y comerciales.

La toma de decisiones estratégicas recae en el órgano de administración, formado por los socios gestores. Este órgano define la orientación general de la empresa, supervisa el cumplimiento de los objetivos anuales y establece las políticas clave en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y relaciones laborales. Las decisiones operativas se delegan en mandos intermedios especializados, garantizando agilidad y cercanía en la gestión diaria.

La empresa aplica principios de transparencia, responsabilidad y cumplimiento normativo en todas sus actuaciones. Aunque no dispone de un consejo de administración formal, se mantiene una comunicación constante entre la dirección y los diferentes departamentos, facilitando la revisión periódica del desempeño económico, ambiental y social. Esta dinámica de trabajo permite detectar riesgos, tomar decisiones correctivas con rapidez y mantener una visión integral del negocio.

En materia de cumplimiento, Panfer se rige por la legislación española vigente en el ámbito laboral, fiscal, ambiental y de seguridad industrial. La empresa cuenta con procedimientos internos de revisión documental, control de proveedores y gestión de residuos, que refuerzan su sistema de gobernanza y su compromiso con la mejora continua. Además, se respetan los principios recogidos en su Código Ético, promoviendo un comportamiento profesional e íntegro por parte de toda la plantilla.

La estructura organizativa de Panfer se caracteriza por su cercanía y accesibilidad. Esta proximidad facilita la identificación de necesidades internas y externas, así como la implicación directa de la dirección en los procesos clave. La cultura de empresa se basa en la confianza, la profesionalidad y el trabajo colaborativo, lo que ha favorecido la estabilidad y la fidelización del equipo humano a lo largo de los años.

Aunque no está obligada por ley a establecer mecanismos formales de supervisión de sostenibilidad, Panfer asume voluntariamente los principios de responsabilidad empresarial y trabaja para integrar los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en sus decisiones estratégicas. La empresa se compromete a seguir avanzando en materia de transparencia, especialmente en relación con sus impactos ambientales, el bienestar de su plantilla y su aportación al desarrollo económico local.

5. Indicadores GRI

Ambientales (GRI 300)

Reducir un 15% el consumo de combustible fósil por kilómetro recorrido para 2027 mediante renovación de flota y conducción eficiente.

GRI relacionado: GRI 302 - Energía / GRI 305 - Emisiones.

Sustituir al menos el 30% de la flota por vehículos de bajas emisiones (Euro VI, híbridos o eléctricos) antes de 2030.

GRI relacionado: GRI 305 - Emisiones.

Minimizar los residuos un 15% en las instalaciones (talleres y oficinas antes de 2026).

GRI relacionado: GRI 306 - Residuos.

Sociales (GRI 400)

Siniestralidad 0 estructural, mediante formación y concienciación.

GRI relacionado: GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo.

Obtener un 90% de satisfacción del cliente en encuestas de calidad del servicio anual.

GRI relacionado: GRI 416 - Salud y seguridad del cliente / GRI 418 - Privacidad del cliente.

Asegurar condiciones laborales justas para todos los empleados, con especial atención al equilibrio entre vida laboral y descanso.

GRI relacionado: GRI 401 - Empleo / GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo.

Gobernanza y Ética (GRI 200)

Renovar el código ético interno para prevenir prácticas corruptas o de competencia desleal antes de 2026.

GRI relacionado: GRI 205 - Lucha contra la corrupción.

Establecer un canal ético y de denuncias internas accesible y anónimo.

GRI relacionado: GRI 102-17 (parte del nuevo GRI 2) - Mecanismos de asesoría y denuncia.

6. Objetivos y relación con ODS



6.1 Acciones con Empleados/as

- Sensibilizar al personal sobre su rol en la respuesta a emergencias y catástrofes naturales, facilitando información sobre cómo contribuir activamente en este tipo de situaciones. (ODS 4 y 10)
- Incorporar sesiones informativas y materiales internos que impulsen el consumo y la producción responsables en el ámbito laboral. (ODS 4 y 12)
- Establecer condiciones laborales más equitativas mediante un protocolo de contratación inclusiva, aplicando el currículum ciego y asegurando igualdad salarial a igual función. (ODS 5 y 8)
- Impulsar la adopción de alternativas sostenibles de movilidad para acceder al trabajo, como compartir coche, desplazarse a pie o usar la bicicleta. (ODS 7 y 13)
- Establecer un plan de formación sobre igualdad que refuerce la cultura de equidad dentro del entorno profesional. (ODS 4 y 5)
- Promover políticas de flexibilidad horaria y compensación de horas extra con el fin de facilitar la conciliación entre la vida personal y el trabajo. (ODS 5 y 8)
- Reorganizar la estructura y dinámicas laborales para reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar físico y mental del equipo. (ODS 3)

- Difundir buenas prácticas de autocuidado y bienestar dentro de la organización para fortalecer un estilo de vida saludable entre los trabajadores. (ODS 3)
- Desarrollar acciones específicas para integrar laboralmente a colectivos vulnerables, como personas con discapacidad, jóvenes desempleados o personas en riesgo de exclusión. (ODS 8 y 10)
- Ofrecer formación continua a empleados y proveedores en materias como transparencia y respeto a los derechos humanos. (ODS 4 y 16)

6.2 Acciones con proveedores

- Establecer colaboraciones con otras compañías con el fin de avanzar conjuntamente hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (ODS 17)
- Incluir criterios éticos, sociales y medioambientales en las decisiones de compra y contratación para garantizar un enfoque empresarial responsable. (ODS 7, 8, 12 y 13)
- Favorecer la elección de proveedores comprometidos con el uso de energías limpias, materiales ecológicos y tecnologías eficientes para contribuir a un modelo de desarrollo sostenible. (ODS 7, 8, 12 y 13)
- Impulsar la contratación de proveedores de la región como vía para dinamizar la economía local y reducir las emisiones derivadas del transporte. (ODS 8, 12 y 13)
- Desarrollar programas de formación y concienciación dirigidos a proveedores sobre la importancia de la transparencia, el respeto a los derechos humanos y la contribución a los ODS. (ODS 4, 12 y 16)

6.3 Acciones con clientes

- Integrar criterios sociales y ambientales en la presentación de productos y servicios, con el fin de aumentar la conciencia y responsabilidad del consumidor. (ODS 10, 12, 13, 14 y 15)
- Desarrollar campañas de marketing y comunicación que reflejen principios éticos y prácticas sostenibles, fortaleciendo así el compromiso con el desarrollo responsable. (ODS 4 y 12)

- Establecer un sistema de revisiones internas regulares para asegurar la rendición de cuentas y el cumplimiento de los compromisos adquiridos. (ODS 16)

6.4 Acciones con la comunidad y ambientales

- Participar activamente en campañas benéficas y actividades solidarias que generen un impacto positivo en el entorno social. (ODS 1, 3, 13 y 15)
- Apostar por soluciones tecnológicas sostenibles que favorezcan la equidad y mejoren la eficiencia operativa. (ODS 5)
- Impulsar la cooperación en iniciativas de voluntariado y desarrollo, colaborando con proyectos que promuevan un progreso inclusivo y sostenible. (ODS 1, 10 y 17)
- Aplicar medidas orientadas a reducir el impacto ambiental de las operaciones diarias de la empresa. (ODS 6, 13 y 15)
- Difundir entre trabajadores, clientes y comunidad prácticas responsables con el entorno, fomentando una cultura ambiental compartida. (ODS 4, 7, 3 y 15)
- Establecer programas para el uso racional de recursos naturales como el agua y la energía, buscando su reducción. (ODS 6 y 7)
- Elaborar estrategias de prevención, compensación y respuesta ante posibles efectos ambientales negativos. (ODS 13 y 15)
- Reducir al mínimo los residuos generados y los materiales perjudiciales, promoviendo el reciclaje y alternativas sostenibles en los procesos internos. (ODS 12)