

CORPORACIÓN CONFIDERE S.A.

Informe de Verificación
Independiente del Estado de
Información No Financiera
Consolidado del ejercicio 2025.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE CORPORACIÓN CONFIDERE, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

Al Accionista Único de Corporación Confidere, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante el EINF consolidado) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Corporación Confidere, S.A. (la Sociedad Dominante) y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF consolidado incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Corporación Confidere, S.A. El EINF consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo IV “Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad” del citado EINF consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF consolidado esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF consolidado.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración de EINF consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF consolidado y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF consolidado del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.6. “Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF consolidado del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF consolidado del ejercicio 2025.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF consolidado del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF consolidado de Corporación Confidere, S.A. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo IV “Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad” del citado EINF consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BDO Auditores, S.L.P.

Rafael Ruiz Salvador
Socio

20 de abril de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

BDO AUDITORES, S.L.P

2026 Núm. 01/26/05937

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

Estado de Información No Financiera

Anexo al informe de gestión 2025

20
25

Mensaje del CEO de AENOR	3	4.6. Canal Ético	77
01. Información sobre el modelo de negocio	6	4.7. Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro	77
1.1. El valor diferencial de AENOR: Compañía global de origen español y vocación iberoamericana	7	05. Compromiso con la Sociedad	78
1.2. Estructura organizativa y razón social	14	5.1. Compromiso con el desarrollo local	79
1.3. Sistema de gobierno corporativo del Grupo	16	5.2. Colaboración con asociaciones y entidades	80
1.4. Órganos Técnicos de Evaluación de la Conformidad	22	5.3. Alianzas ESG	82
1.5. Órganos de Gestión	23	5.4. Solidaridad de nuestro personal	85
1.6. Materialidad	24	5.5. Cadena de suministro	86
02. Información Medioambiental	25	5.6. Clientes	87
2.1. Huella de Carbono y Estrategia Climática 2030	27	06. Información Financiera y Fiscal	90
2.2. Cumplimiento Ambiental y Gestión de Riesgos	27	6.1. Ingresos: Cifra de negocios	91
2.3. Uso sostenible de los recursos	28	6.2. Beneficios obtenidos por países	91
2.4. Emisiones y cambio climático	33	6.3. Otra información tributaria	91
03. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	34	6.4. Subvenciones públicas recibidas	91
3.1. Empleo	35	6.5. Análisis de riesgos de cuestiones relevantes	92
3.2. Organización del trabajo	44	07. Contribución estratégica de AENOR con la Sostenibilidad	93
3.3. Igualdad	48	7.1. Contribución con la Sostenibilidad Ambiental	95
3.4. Salud y Seguridad en el trabajo	49	7.2. Contribución Social	103
3.5. Relaciones Sociales	53	7.3. Contribución a la Gobernanza	107
3.6. Formación y Desarrollo	54	7.4. Contribución a los Derechos Humanos	111
3.7. Accesibilidad	56	7.5. Contribución a la Sociedad	112
3.8. Diversidad, Igualdad e Inclusión	57	08. Marco de Reporte y Alcance de la Información	114
3.9. Comunicación interna y transformación cultural	63	09. Contribución a los ODS	116
04. Conducta Ética de AENOR	64	10. Anexos	119
4.1. Compliance	66	Anexo I · Canales de comunicación con nuestros grupos de interés	120
4.2. Gobernanza de IA en AENOR	73	Anexo II · Sedes de AENOR EN España	121
4.3. Diligencia Debida cadena de suministro	74	Anexo III · Sedes internacionales	122
4.4. Derechos Humanos	75	Anexo IV · Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad	123
4.5. Concienciación y Formación	76		

AENOR

Mensaje del
CEO de AENOR



Agradezco la oportunidad de poner a disposición de todas las personas interesadas en la actividad de AENOR el informe “Estado de Información No Financiera” correspondiente a 2025, donde se expone una amplia descripción de la actividad de las sociedades participadas mayoritariamente por Corporación Confidere, SAU, de manera directa o indirecta.

AENOR renueva su compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En 2021 nos unimos a la Red Española de Pacto Mundial, dando un paso más en el apoyo a los 17 ODS. Nos enorgullece ser un agente activo en el impulso de buenas prácticas entre las organizaciones, que redundan directamente en los distintos Objetivos promovidos por la ONU.

Este trabajo incorpora avances en la forma de presentar la actividad y, alineado con ellos, hemos profundizado en el estudio de materialidad, que comenzamos a incluir en la edición de 2024. El estudio de doble materialidad es coherente con la posición que venimos defendiendo como forma de prestar servicio a nuestros clientes y a la sociedad en general: creemos que la doble materialidad es la única vía para que la sostenibilidad se abra camino de forma real y duradera en las organizaciones, entrando a formar parte de la estrategia como compañía.

La doble materialidad enfatiza la necesidad de que las organizaciones consideren cómo sus actividades inciden tanto en su entorno ambiental y social, como en qué medida afectan su rendimiento financiero. En este sentido, es una condición necesaria que las nuevas líneas de trabajo en el ámbito de la sostenibilidad, estén claramente relacionadas con los campos de acción de la empresa.

Estamos viendo como es un enfoque crecientemente adoptado y es una satisfacción señalar a organizaciones genuinamente comprometidas con el mismo, consolidando la confianza que crean ante todos sus grupos de interés.

En el caso de AENOR, son siete los asuntos que presentan simultáneamente alta materialidad financiera y alto impacto en las personas y el planeta: Soluciones ESG, gestión de la calidad, ética y compliance, desempeño económico, gestión del talento, relación con grupos de interés y calidad en el empleo y condiciones laborales.

En este último aspecto, no puedo dejar de destacar que en 2025 se aprobó y registró en el Ministerio de Trabajo el I Plan de Igualdad del Grupo AENOR. Estuvimos en vanguardia en la implantación de Planes de Igualdad, desde 2012, y este, ya con un enfoque integrado para todas las sociedades del Grupo, reúne 45 medidas específicas estructuradas en seis ejes estratégicos, orientadas a fortalecer la equidad de género en nuestra organización.

Como entidad de servicios, nos ocupa especialmente favorecer el mejor entorno para el mejor talento. En ocho años hemos duplicado la plantilla y ya somos 1.134 profesionales distribuidos por trece países, de los que el 56% son mujeres.

Está en marcha este Plan sólo un año después de la entrada en vigor de la nueva estructura societaria, que ya está plenamente asumida por la organización. Se está trabajando de forma completa y eficaz en el marco de la nueva estructura y cumpliendo el plan de negocio.

La nueva estructura nos permite crecer en los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, todos ellos con el elemento común del rigor por el que AENOR es ampliamente reconocido y, alineado con ello, asegurando una imparcialidad permanente.

Un elemento presente en prácticamente cualquier conversación sobre el mundo de la empresa es la Inteligencia Artificial (IA) y cómo va a transformar el entorno de la actividad económica. En AENOR, como entidad fuertemente orientada a la innovación, comenzamos desde hace tiempo a trabajar en ella, teniendo en mente tanto cómo apoyar a nuestros clientes cómo de qué forma hacerla parte del enfoque estratégico de la entidad. En 2025 hemos progresado en cada uno de esos ámbitos. En el primero, durante 2025 hemos continuado certificando a destacadas compañías conforme a la norma ISO/IEC ISO 42001 de Sistema de Gestión de la IA.

Sobre nuestro gobierno de la IA, ya en 2024 se aprobó la Política de Inteligencia Artificial del Grupo AENOR; donde se establece un marco ético y regulatorio de referencia para todos. En 2025 hemos consolidado y dado una estructura definitiva al modelo de gobernanza de la IA con la elaboración y aprobación del Reglamento del Comité Responsable de Inteligencia Artificial y su puesta en marcha. Este Comité refuerza la claridad, la rendición de cuentas y la eficacia en la supervisión ética de las actividades de AENOR relacionadas con los sistemas de IA, así como el cumplimiento de la normativa vigente y los estándares internacionales.

Respecto a los resultados consolidados de la Corporación, mantienen la línea de crecimiento; ya en el segundo año de la nueva estructura societaria. En concreto, la facturación alcanzó los 130,1 millones de euros.

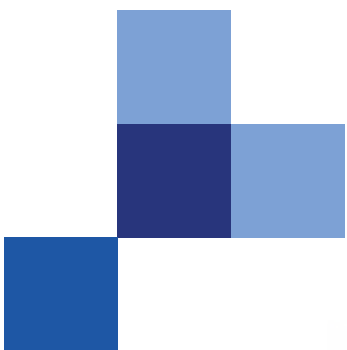
Para finalizar, quisiera aludir al elemento que nos da una posición única para crear confianza: nuestra notoriedad de Marca, conseguida tras 40 años de trabajo comprometido con el rigor. En 2025, el notorio crecimiento de la notoriedad espontánea (aquella sin que el encuestador mencione ningún nombre), nos situó en el 31,2 % en promedio trienal. La sugerida alcanzó el 76,2%, al nivel de empresas muy notorias. Una fuerza que ponemos al servicio de nuestros clientes, verdaderamente alineados con las buenas prácticas.



AENOR

Información
sobre el modelo
de negocio

01



1.1. El valor diferencial de AENOR: Compañía global de origen español y vocación Iberoamericana

AENOR es una entidad de origen español, con una sólida presencia internacional y un especial posicionamiento en Latinoamérica, que desde su constitución ha orientado su actividad a identificar y ayudar a corregir las brechas de competitividad del tejido económico y social. A través de sus servicios profesionales especializados, AENOR ha contribuido históricamente al fortalecimiento de ámbitos clave —desde la calidad y el desarrollo industrial, hasta la exportación, la sostenibilidad, la innovación y los valores corporativos— acompañando a empresas y organizaciones en su proceso de mejora continua.

El proyecto de transformación estratégica de AENOR se inició en 2017 con el propósito de situar al cliente en el centro de todas nuestras actuaciones. Este proceso continuó con la reestructuración societaria acometida en 2023, plenamente operativa desde enero de 2024. La nueva estructura nos viene permitiendo no solo seguir auditando la transformación de nuestros clientes, sino también reforzar nuestras propias capacidades internas, elevando el rigor profesional, el conocimiento técnico, la calidad del servicio y la proximidad al cliente, con el fin de impulsar una mejora continua más sólida y sostenible. Esta evolución se enmarca en nuestro propósito corporativo, directamente alineado con nuestro valor diferencial y plenamente aplicable al conjunto de personas que integran la organización.



El propósito no es resultado de un ejercicio de creación intelectual; surge del ADN de las compañías conforme a la manera en que se han ido desarrollando. En AENOR venimos contribuyendo a la transformación, verificando quién está haciendo una evolución real en aquellos campos que nos marca la sociedad. Ahora, sobre los valores que de verdad le importan.

Rafael García Meiro, CEO de AENOR

VISION: El objetivo estratégico de AENOR es lograr el **reconocimiento** de nuestros clientes generando confianza ante sus *stakeholders* mediante atributos medibles, alcanzados a través de un proceso en el que se **integran** diferentes soluciones de la cadena de valor de “TESTING, INSPECTION AND CERTIFICATION”, tanto de Transferencia de Conocimiento como de Evaluación de la Conformidad.

AENOR **acompaña** a sus clientes en este proceso asegurando que pueda ser **replicable**, poniendo a su disposición una **organización formalizada** dotada de recursos propios y de alto conocimiento técnico.

Los *How* de AENOR reflejan nuestras ventajas diferenciales:

1. **Marca:** Confianza del ciudadano y del consumidor, demostrada a través de un amplio reconocimiento en el ámbito B2C, con una notoriedad sugerida del 77%.
2. **Reputación:** Reconocimiento del 100% en el segmento B2B, destacando especialmente atributos como el rigor y la calidad de nuestros auditores.
3. **Institucionalidad:** AENOR es percibida como una institución al servicio de la sociedad, al ser propiedad al 100% de UNE, la Asociación Española de Normalización.
4. **Conocimiento internalizado:** El conocimiento acumulado y compartido constituye un valor diferencial de nuestros servicios, dado que la mayor parte de nuestros auditores son personal interno. Esto permite asegurar coherencia técnica, especialización creciente y una transferencia continua de experiencia, a diferencia de otros operadores del sector.
5. **Línea directa con el cliente:** Acompañamos al cliente de manera integral y continuada, compartiendo conocimiento a lo largo de todo su ciclo de necesidades: desde la identificación inicial y la planificación de la solución, hasta la formación, la auditoría o consultoría y la mejora continua, año tras año.
6. **Anticipación:** Innovamos gracias a nuestra proximidad a las fuentes del conocimiento y al cliente, lo que nos permite anticipar marcos de referencia incluso antes de que existan normas formalizadas, reforzando nuestro papel como entidad referente en la generación de confianza.

1.1.1. Servicios y Sectores

AENOR presta sus servicios al mercado a través de **dos líneas de negocio principales: Evaluación de la Conformidad y Transferencia de Conocimiento.**

Evaluación de la Conformidad

Esta línea agrupa bajo AENOR Confía, SAU (y sus filiales) y Certificación y Confianza Camara S.L. los servicios destinados a evaluar la conformidad en cuanto al **cumplimiento de normas, requisitos técnicos y buenas prácticas** en sistemas, productos y servicios, con impacto directo en la **calidad, seguridad, sostenibilidad y desempeño ambiental, etc.** En 2025 representó el **78,7%** de la cifra neta de negocio consolidado y cuenta con una amplia implantación territorial en España y en las filiales internacionales de Europa, Latinoamérica y China.

Los principales servicios incluidos son:

- **Certificación de Sistemas:** verificación de la existencia y cumplimiento de sistemas de gestión en las empresas cliente conforme a legislación, estándares y buenas prácticas.
- **Certificación de Producto:** evaluación del cumplimiento de requisitos de seguridad, calidad y sostenibilidad de productos.
- **Verificación y Validación:** (V&V) confirmar la fiabilidad de la información que puede estar contenida en declaraciones, informes, reportes, memorias, etc.
- **Inspección:** verificación sobre el cumplimiento de requisitos y reglamentos específicos de instalaciones, productos y transacciones comerciales, así como inspecciones de área e infraestructuras.
- **Laboratorio:** ensayos microbiológicos y sensoriales, principalmente en productos agroalimentarios.

AENOR Confía SAU (y sus filiales) y Certificación y Confianza Camara S.L. son auditadas anualmente por la **Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)** y otras entidades de acreditación, así como por los dueños de esquema y organismos reguladores de los distintos esquemas de certificación en los que operamos, garantizando independencia, rigor y competencia técnica.

Transferencia de Conocimiento

Esta línea desarrollada por AENOR Conocimiento, S.L.U. tiene como finalidad la **difusión del conocimiento técnico, normativo y regulatorio** hacia empresas y profesionales. En 2025 representó **el 21,3%** de la cifra neta de negocio consolidado, con actividad en todos los territorios donde AENOR está presente.

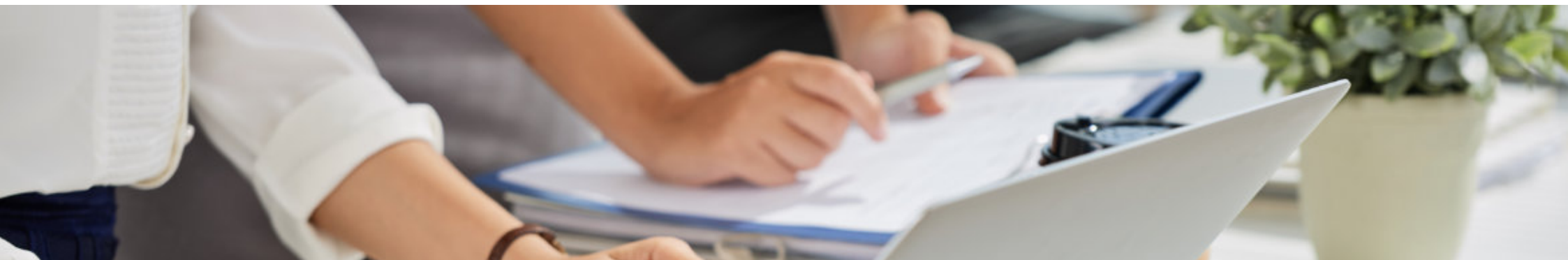
Los servicios que integran esta línea son:

- **Servicios y distribución de contenidos normativos:** venta y suscripción a normas UNE, ISO, IEC y otros organismos de normalización junto con otros documentos técnicos a través de plataforma online o contratos de acceso a colecciones.
- **Formación:** amplio catálogo de cursos técnicos, programas de larga duración y másteres orientados a la formación técnica en normas, reglamentos y sistemas de gestión de diversa duración.
- **Proyectos:** ejecución de proyectos financiados por organismos multilaterales para implantar modelos de calidad, sostenibilidad y seguridad en distintos países.
- **Consultoría:** servicios especializados para acompañar a organizaciones en procesos de transformación, mejora de competitividad y adaptación regulatoria, con especial foco en ámbitos **ESG**.

Sectores

AENOR desarrolla su actividad en una amplia variedad de sectores, entre los que destacan: **Administración Pública; Electromecánico; Aeroespacial; Turismo y ocio; Sanidad y Servicios Sociales; Tecnología de la Información; Banca y seguros; Automoción y componentes; Edificación y obra civil; Químico, farmacéutico y cosmético; Alimentación; y Telecomunicaciones.**

En el ejercicio de nuestra actividad aseguramos una **imparcialidad permanente**, que constituye la esencia de AENOR y la base de su propósito: **contribuir a la transformación de la sociedad creando confianza** entre organizaciones y personas, impulsando la cultura de la calidad y la sostenibilidad en su triple dimensión —ambiental, social y de gobernanza—.



HITOS 2025

AENOR ha sido reconocida como "Entidad de Validación y Verificación de 2025" en los Carbon Positive Award 2025, otorgados por Green Cross United Kingdom.



Primer Plan de Igualdad del Grupo AENOR aprobado y registrado en el Ministerio de Trabajo.

El número de personas del Grupo AENOR ha crecido un 8%.

Ingresos superiores a 130 millones de euros.

AENOR avanza en el primer trienio del Plan Estratégico 2024-2029.



1.1.2. Nuestros valores

Nuestra cultura corporativa se fundamenta en un conjunto de valores que guían la toma de decisiones y orientan nuestro comportamiento organizativo.

Estos valores son:



Estos valores constituyen el marco de los comportamientos esperados en todas las personas que formamos parte de AENOR. Derivan de la naturaleza de nuestra organización, de nuestro propósito y de la visión de futuro, y actúan como guía en nuestra conducta cotidiana.

1.1.3. Gestión Económica y Exposición al Riesgo

En AENOR, la responsabilidad sobre la gestión económica recae en el **Consejo de Administración**, a través de la Comisión de Auditoría, así como en el **Consejero Delegado**, el **Director Financiero** y el resto de miembros del **Comité de Dirección**. Estos órganos analizan de forma periódica los resultados financieros del Grupo, mientras que el Comité de Dirección realiza un seguimiento mensual del desempeño de los negocios y de los principales riesgos e incertidumbres, fundamentalmente de carácter operativo.

Los estados financieros del Grupo AENOR se elaboran conforme a las **normas contables españolas** y son objeto de **auditoría externa** en todas las entidades legales, realizándose en algunos casos de manera voluntaria para reforzar la transparencia y la fiabilidad de la información económica.

La gestión de los riesgos financieros se desarrolla dentro del marco de políticas establecidas por el Grupo, disponiéndose de los mecanismos y directrices necesarios para controlar la exposición a los **riesgos de crédito y de liquidez**:

- **Riesgo de crédito:** los principales activos financieros del Grupo son la tesorería, los activos líquidos equivalentes y los saldos de clientes y deudores. AENOR mantiene estos activos en entidades de elevada solvencia y no presenta concentraciones significativas de riesgo de crédito.
- **Riesgo de liquidez:** para asegurar la capacidad de atender los compromisos de pago derivados de la actividad, el Grupo mantiene niveles adecuados de tesorería y una planificación financiera que garantiza su disponibilidad.

En el ámbito de los riesgos no financieros, y en coherencia con el enfoque integral de gestión de riesgos de AENOR, la organización dispone de un Mapa de Riesgos Penales que permite identificar, evaluar y mitigar de forma sistemática las potenciales exposiciones en esta materia. Este instrumento constituye un elemento clave para reforzar la integridad corporativa, proteger la reputación de la entidad y fortalecer la eficacia global del sistema de cumplimiento.



1.1.4. Plan Estratégico 2024-2029

La estrategia 2024-2029 fortalece el propósito de AENOR de “Contribuir a la transformación de la sociedad creando confianza entre organizaciones y personas”. En esta etapa, además de evolucionar las vías tradicionales de aportación de valor —evaluación de la conformidad, formación e información— AENOR incorpora una nueva línea de negocio complementaria: los **modelos de transformación y consultoría**, con los que contribuye de manera directa a la mejora y evolución de los procesos de sus clientes, especialmente en ámbitos vinculados con valores e innovación.

La estrategia se apoya en nuestros **HOWs**, las ventajas competitivas que representan las capacidades diferenciales de AENOR en el mercado.

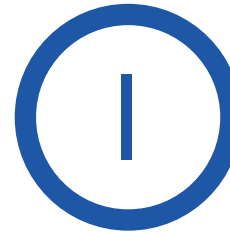
El objetivo estratégico de AENOR es lograr el reconocimiento de nuestros clientes, generando confianza ante todos sus grupos de interés a través de atributos medibles que se alcanzan mediante un proceso en el que se **INTEGRAN** diferentes soluciones de la cadena de valor TIC, tanto de **Transferencia de Conocimiento** (*Formación, Servicios y Distribución de Contenidos Normativos y Proyectos de Consultoría*) como de **Evaluación de la Conformidad** (*Certificación, Laboratorio e Inspección Avanzada*).

Con ello, AENOR avanza hacia su aspiración de convertirse en la **plataforma iberoamericana de la confianza**, actuando como instrumento de aquellas organizaciones que creen en la calidad como eje de su competitividad.

Para alcanzar este objetivo estratégico, AENOR ha definido cuatro pilares resumidos en las siglas **FIAR**:



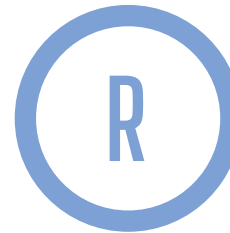
Formalizar: continuar desarrollando una organización y unos procesos internos eficientes, que optimicen los recursos y el conocimiento especializado necesario para validar el reconocimiento de las organizaciones.



Integrar: ofrecer nuevas soluciones que cubran las necesidades de los clientes en toda la cadena de valor TIC, articulando la oferta conjunta de ambas líneas de negocio y anticipando nuevos atributos de valor mediante marcos de referencia innovadores.



Acompañar: potenciar la relación continua con el cliente aprovechando su acceso al conocimiento de AENOR, facilitando un acompañamiento integral desde el inicio de su proceso de transformación.



Replicar: conseguir que nuestra oferta de soluciones presente una elevada capacidad de repetición y adopción, favoreciendo su extensión a distintos clientes, sectores y territorios mediante modelos que puedan escalarse y replicarse de manera consistente.

Principales cifras 2025

 **1.134**

Personas

 **56%**

Mujeres

 **+98%**

Contratos indefinidos

 **+8%**

Plantilla

 **+500.000**

Horas de auditoría

 **+31.000km**

Inspeccionados por nuestros servicios de inspección avanzada

 **+18.000**

Alumnos formados

 **+94.000**

Centros de trabajo con certificados vigentes en 87 países

 **+24.500**

Horas de formación

 **+500.000**

Normas a disposición de empresas y profesionales

 **>240**

Acreditaciones y reconocimientos



1.2. Estructura organizativa y razón social

1.2.1. Razón y Objeto Social

Corporación Confidere, S.A.U. —antes denominada AENOR Internacional, S.A.U.—, con domicilio social en Madrid, calle Génova 6 (en adelante, la **Sede Central**), fue constituida mediante escritura pública el 13 de julio de 2001.

Entre las actividades recogidas en su objeto social se incluyen:

1. **La evaluación de la conformidad** con legislación, normas o especificaciones técnicas, así como la realización de estudios y la prestación de servicios profesionales en materia de calidad, seguridad, medio ambiente y otros ámbitos de la gestión empresarial.
2. **La difusión y venta de normas, libros y publicaciones** relacionadas con la infraestructura de la calidad, así como la prestación de servicios de información vinculados a dichos contenidos.
3. **El diseño, fomento e impartición de cursos de formación** en certificación, calidad, medio ambiente, prevención y otras áreas relacionadas.
4. **El desarrollo y comercialización de software** relacionado con la evaluación de la conformidad.
5. **La realización y validación de ensayos**, incluyendo de forma destacada los análisis de carácter alimentario.

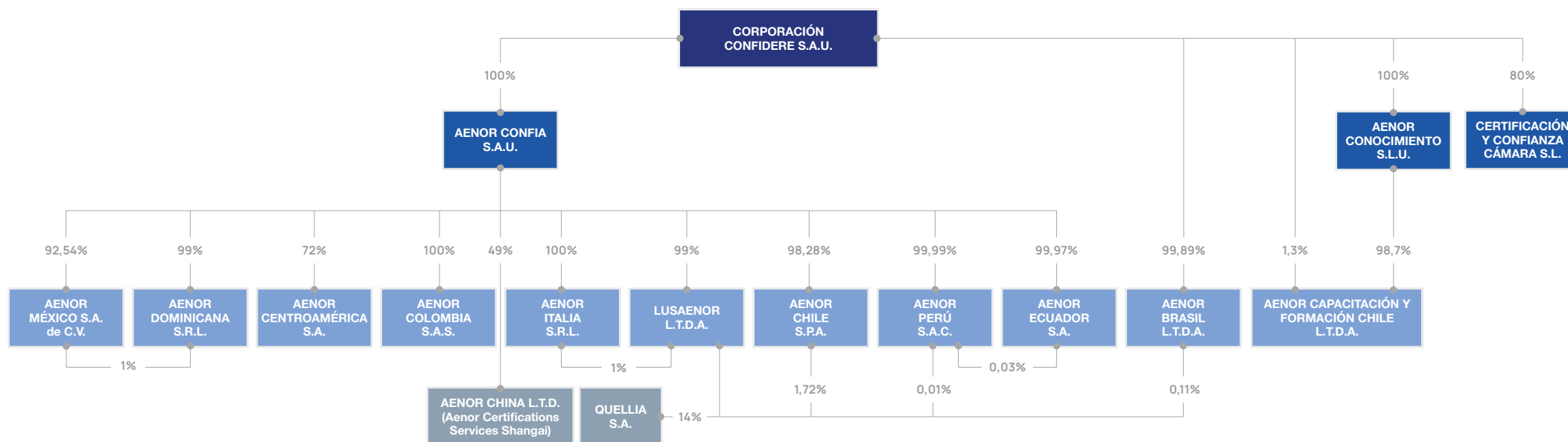
1.2.2. Estructura Societaria

Corporación Confidere, S.A.U. controla directa o indirectamente todas las sociedades del **Grupo AENOR**, que ofrecen los servicios de **Evaluación de la Conformidad** (AENOR Confía, S.A.U. y Certificación y Confianza Cámara, S.L.) y **Transferencia de Conocimiento** (AENOR Conocimiento, S.L.U.). A 31 de diciembre de 2025, el Grupo estaba integrado por **17 sociedades**.

Corporación Confidere, S.A.U. y sus Sociedades Participadas detalladas más adelante, consolidan el grupo denominado AENOR en este Estado de Información no Financiera que incluye información relativa al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 (en adelante, “ejercicio 2025”), para todas las actividades y servicios prestados por el Grupo AENOR.

La estructura actual es resultado de diversas operaciones realizadas entre 2021 y 2025:

- **2021:** Adquisición del 80% de Certificación y Confianza Cámara, S.L.
- **2022:** Integración de Prysma Calidad y Medioambiente, S.A. (**AENOR Confía**) y Prysma Consultoría y Tecnología, S.L.U. (**AENOR Conocimiento**) tras la adquisición del 100% del capital de la primera.
- **2023:** Reorganización societaria para adecuación a la serie de la norma **ISO 17000**, mediante aportaciones no dinerarias de activos y pasivos a AENOR Confía y AENOR Conocimiento. Esta reorganización no supuso pérdida de capacidades ni de solvencia técnica, manteniéndose plenamente las relaciones con clientes y proveedores.
- **2023:** Adquisición del 100% de AENOR Colombia.
- **2025:** Adquisición del 14% Quellia, SA.



El Grupo opera en **España** (15 sedes y laboratorio), **Europa** (Italia y Portugal), **Latinoamérica** (México, Brasil, Chile, Ecuador, República Dominicana, Perú y Centroamérica) y, desde 2023, también en **Colombia**.

Asimismo, mantiene desde 2019 una joint venture en China: **AENOR Certification Services Shanghai** y desde 2025 una participación minoritaria en Quellia, SA.



1.3. Sistema de gobierno corporativo del Grupo

El sistema de gobierno corporativo del Grupo se fundamenta en una adecuada estructura de órganos, normas y procedimientos que garantizan una actuación responsable, ética y transparente de los consejeros y del equipo directivo en el ejercicio de sus funciones.

1.3.1. Órganos de Gobierno: Accionista Único y Consejo de Administración de Corporación Confidere, S.A.U.

Junta General - Accionista único

Consejo de administración

Comisión de Auditoría

Comisión de Gobierno Corporativo

La Asociación Española de Normalización (UNE) es el **accionista único** de **Corporación Confidere, S.A.U.**, y ejerce las funciones propias de la Junta General. Entre sus competencias se encuentra el **nombramiento de los miembros del Consejo de Administración**, órgano al que corresponde la supervisión y dirección estratégica del Grupo.

El accionista único celebra sesión ordinaria dentro de los **seis primeros meses de cada ejercicio**, sin perjuicio de la posibilidad de convocar reuniones extraordinarias cuando resulte necesario.

El Consejo de Administración de Corporación Confidere, S.A.U. cumple con todas las funciones y responsabilidades que le atribuye la normativa vigente. En particular, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración de Corporación Confidere, S.A.U. es el máximo órgano de decisión, supervisión y control del Grupo al tener encomendada la **gestión, desarrollo, supervisión y administración de las políticas y estrategias** de la sociedad. Como norma general, el Consejo celebra **reuniones trimestrales**.

Durante el ejercicio **2025**, el Consejo de Administración de Corporación Confidere, S.A.U. celebró **cinco reuniones**.

El **Consejo de Administración** de Corporación Confidere, S.A.U. está integrado por un grupo diverso y altamente cualificado de profesionales que aportan una amplia experiencia al Grupo AENOR. Cada consejero contribuye a garantizar que la organización no solo cumpla con sus objetivos económicos y operativos, sino que también desempeñe un papel responsable y positivo en la sociedad.

En esta sección se presentan los miembros del Consejo de Administración, destacando sus funciones en el Grupo, su formación y las posiciones relevantes que desempeñan como directivos o como miembros de órganos de gobierno fuera del Grupo AENOR.

El **11 de junio de 2025**, el accionista único de Corporación Confidere, S.A.U. nombró como miembros del Consejo de Administración a **D. José Antonio Galdón Ruiz** y a **Dª Elibeth Espinosa Díaz**.



Así, los miembros del Consejo de Administración a **31 de diciembre de 2025** eran los siguientes:

Alfredo Berges Valdecantos

Fecha nombramiento: 20.07.2023

Funciones en Corporación Confidere SAU

Presidente: Consejo de Administración.
Vocal: Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Otras funciones en el Grupo AENOR

Certificación y Confianza Cámara - Presidente del Consejo.

Formación

Ingeniero Superior Industrial (ETSII Madrid) — Organización Industrial.

Otras actividades y funciones actuales

- UNE – Presidente.
- CEIS – Miembro Consejo.
- ANFALUM - Director General.
- Aranzadi La Ley – Consejo Asesor.
- CONFEMETAL – Comité Ejecutivo.
- CEPYME – Junta Directiva.
- Fundación ECOLUM – Patronato.
- Lighting Europe – Comité Ejecutivo.

Luis Rodulfo Zabala

Fecha nombramiento: 20.07.2023

Funciones en Corporación Confidere SAU

Vicepresidente: Consejo de Administración.
Vocal: Comisión de Auditoría.

Otras funciones en el Grupo AENOR

AENOR Confía — Presidente Comisión de Imparcialidad.
Formación

Máster en Ingeniería Naval y Oceánica (UPM).

Otras actividades y funciones actuales

- UNE – Vicepresidente.
- CEPSCO – Presidente.
- CEOE – Junta Directiva.
- Confederación Nacional de la Construcción – Vicepresidente.
- ICEX – Consejo Estratégico.
- Foro de Alto Nivel Industria Española.
- MIVAU – Consejo Calidad Arquitectura.
- Foro Iluminación Iberoamericano – Presidente.

Rafael García Meiro

Fecha nombramiento: 25.01.2021

Funciones en Corporación Confidere SAU

Consejero Delegado.

Otras funciones en el Grupo AENOR

Certificación y Confianza Cámara — Consejero Delegado.
AENOR Confía — Miembro del Consejo
Presidente Comisión de Certificación.
AENOR Centroamérica — Presidente Junta Directiva.

Formación

ICADE E-3 Derecho + Económicas.
IESE — PDG / Consejos.
Harvard – Leading Professional Service Firms.
Stanford – Executive Program.

Otras actividades y funciones actuales

- AENOR Confía – Consejero Delegado.
- Aranzadi La Ley – Consejo Asesor.
- FUNDIBEQ – Presidente Patronato.
- UNE – Miembro.

José Ignacio Cortés Moreira

Fecha nombramiento: 25.01.2021

Funciones en Corporación Confidere SAU

Vocal-Consejero Dominical.
Presidente: Comisión de Auditoría.

Otras funciones en el Grupo AENOR

AENOR Confía – Miembro del Consejo.
Presidente Comisión Certificación.
AENOR Centroamérica – Presidente Junta.

Formación

Ingeniero de Montes (ETSIM).

Otras actividades y funciones actuales

- Calidad Siderúrgica – Director General.
- UNE – Comisión Responsabilidad Corporativa.

Edmundo Fernández Puértolas

Fecha nombramiento: 25.01.2021

Funciones en Corporación Confidere SAU

Vocal-Consejero.
Miembro Comisión Nombramientos y Retribuciones.

Formación

Licenciado en Ciencias Físicas (UCM).

Otras actividades y funciones actuales

- UNE — Junta Directiva y Comisión Permanente.
- Tesorero / Presidente Comité Finanzas.
- Miembro Comisión Consultiva Electrotécnica.
- CEIS – Consejo de Administración y Presidente.
- Comité Nombramientos.

Juan Ramón Durán Puebla

Fecha nombramiento: 25.01.2021

Funciones en Corporación Confidere SAU

Vocal-Consejero Dominical.
Presidente Comisión Nombramientos y Retribuciones.

Otras funciones en el Grupo AENOR

AENOR Confía — Vocal-Consejero.

Formación

Doctor en Ciencias Económicas (Clark University).
Licenciado en Económicas (UCM).

Otras actividades y funciones actuales

- UNE — Comisión Permanente.

María Moreno López de Ayala

Fecha nombramiento: 20.07.2023

Funciones en Corporación Confidere SAU
Vocal-Consejero Dominical.

Formación
Ingeniera de Caminos (UPM).

Otras actividades y funciones actuales

- SEOPAN — Directora Contratación / Técnico / Internacional.
- EIC — Representante Permanente.
- IBTTA — Vicepresidenta Internacional.

Alicia Guadalupe García-Franco Zúñiga

Fecha nombramiento: 20.07.2023

Funciones en Corporación Confidere SAU
Vocal-Consejero.

Otras funciones en el Grupo AENOR
AENOR Confía — Vocal Consejo

Formación
Derecho (UCM).
Máster Asesoría Jurídica IE.
Especialista Gestión Ambiental (Comillas).
Diplomada en Derecho Ambiental (ICAM).

Otras actividades y funciones actuales

- Confederación Europea de Industrias del Reciclaje — Vicepresidenta.
- Confederación Nacional de la Construcción — Vocal Consejo Gobierno.
- CONFEMETAL — Junta Directiva / Comité Ejecutivo.
- UNE — Comisión Permanente / Junta Directiva.
- CEN-GENELEC IAF — Industry Advisory Forum.

Pedro José González-Trevijano Sánchez

Fecha nombramiento: 11.07.2024

Funciones en Corporación Confidere SAU
Vocal-Consejero Dominical.

Formación
Licenciado en Derecho (UCM).
Doctor en Derecho (UCM).
Doctor Honoris Causa por varias universidades.

Otras actividades y funciones actuales

- Mapfre España — Consejero.
- Mapfre Vida — Consejero.
- Global Risk — Consejero.
- UNE — Junta Directiva / Permanente / Responsabilidad Corporativa.

José Antonio Galdón Ruiz

Funciones en Corporación Confidere SAU
Consejero Dominical (desde 2025).

Formación
Doctor Ingeniero (UPV).
Graduado en Ingeniería Eléctrica.
Ingeniero Técnico Industrial.
Máster PRL.
Programa “El Buen Gobierno” (IC-A).

Otras actividades y funciones actuales

- Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de España (COGITI).
- Vicepresidente Unión Profesional.
- Decano COGITIM.
- Presidente INGITE.
- Presidente Fundación Técnica Industrial.
- Catedrático UCAM.
- Patrono Tecnovitae.
- Pdte. Consejo ECITI.
- Junta Directiva UNE.

Elibeth Espinosa

Formación
Ingeniera Química (Caracas).
Gestión ambiental y PRL.

Experiencia / Trayectoria
25+ años en calidad, normalización y certificación.

Otras actividades y funciones actuales

- Directora Construcción ANAIP.
- Directora Calidad.
- Directora AseTUB.
- UNE — Junta Directiva / Permanente.
- Representante TEPPFA.
- Consejera Corporación Confidere.

Trayectoria adicional

Experiencia en AENOR, ABB y CEGELEC (VINCI).
Participación en CEN/TC, ISO/TC, CEPCO, EuPC y CEOE.



CORPORACIÓN CONFIDERE, S.A.U

Consejeros a 31 de diciembre de 2025	Cargo	Asistencia reuniones	Comisión de Auditoría	Asistencia reuniones	Comisión de Gobierno Corporativo	Asistencia reuniones
D. Alfredo Berges Valdecantos	Presidente	5/5				
D. Luis Rodulfo Zabala	Vicepresidente	5/5	Miembro	2/2		
D. José Ignacio Cortés Moreira	Consejero dominical	5/5	Presidente	2/2		
D. Pedro José González-Trevijano Sánchez	Consejero dominical	5/5			Presidente	2/2
D. Juan Ramón DuránPuebla	Consejero dominical	5/5			Miembro	2/2
D ^a . Elibeth Espinosa Díaz	Consejero dominical	5/5				
D. Edmundo Fernández Puértolas	Consejero dominical	5/5			Miembro	2/2
D. José Antonio Galdón Ruiz	Consejero dominical	5/5				
D. Rafael García Meiro	Consejero Delegado	5/5				
D ^a . Alicia Guadalupe García-Franco Zúñiga	Consejero dominical	5/5				
D ^a . María Remedios Moreno López de Ayala	Consejero dominical	4/5				
D. Luis María Cazorla Prieto	Secretario no Consejero		Secretario no Consejero		Secretario no Consejero	
D. Luis Cazorla González-Serrano	Vicesecretario no Consejero		Vicesecretario no Consejero		Vicesecretario no Consejero	

El 27% del Consejo de Administración representado por mujeres.



Para el desarrollo de su labor de supervisión, el Consejo de Administración cuenta con dos comisiones compuestas por consejeros no ejecutivos.

Comisión de Gobierno Corporativo (anteriormente Comisión de Nombramientos y Retribuciones):

Este órgano asesor de carácter no ejecutivo evalúa las competencias, conocimientos y experiencia requeridos en el Consejo de Administración y formula propuestas al propio Consejo respecto al nombramiento de consejeros independientes. Asimismo, se ocupa de todas las cuestiones relacionadas con el nombramiento, cese y retribución de la alta dirección, entre otras funciones.

La Comisión, constituida en el seno del Consejo de Administración, celebró dos reuniones durante el ejercicio 2025.

Comisión de Auditoría:

La Comisión de Auditoría, también integrada en el Consejo de Administración y con funciones no ejecutivas, asesora al Consejo y supervisa el adecuado desarrollo de la información financiera regulada. Igualmente, supervisa la eficacia del control interno y de los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los riesgos fiscales. Esta Comisión es, además, el órgano responsable de supervisar la función de cumplimiento normativo del Grupo, velando por su independencia y eficacia, y aprobando su plan anual de trabajo.

En 2025, la Comisión de Auditoría celebró igualmente dos reuniones.

1.3.2. Órgano de Administración en Sociedades Participadas

Las sociedades en las que AENOR ostenta una participación mayoritaria cuentan, con carácter general, con un Administrador Único como órgano de administración, salvo en los casos de AENOR Confía, S.A.U., Certificación y Confianza Cámara, S.L., y AENOR Centroamérica, que disponen de un Consejo de Administración. La joint venture AENOR Certification Services Shanghai y Quellia SA también se rige mediante un Consejo de Administración.

Tal y como se ha indicado, AENOR Confía, S.A.U. desarrolla la actividad de Evaluación de la Conformidad, que representó el 78,7% de la cifra de negocio consolidada del Grupo AENOR en 2025. Por este motivo, esta entidad cuenta igualmente con un Consejo de Administración integrado por profesionales con perfiles diversos y altamente cualificados, que aportan una amplia variedad de experiencias y conocimientos. Asimismo, se han constituido dentro del Consejo de Administración de AENOR Confía dos comisiones, Comisión de Auditoría y Comisión de Gobierno Corporativo. A continuación, se indican los miembros del Consejo de Administración de AENOR Confía junto con su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones en el ejercicio 2025.



AENOR CONFIA, S.A.U.

Consejeros a 31 de diciembre de 2025	Cargo
D. Antonio Garamendi Lecanda	Presidente. Consejero independiente
D. José Ignacio Cortés Moreira	Vicepresidente. Consejero dominical
D. Rafael García Meiro	Consejero Delegado
D. Luis Atienza Serna	Consejero independiente
D. José Andrés Barceló Delgado	Consejero dominical
D. Juan Ramón DuránPuebla	Consejero dominical
D. Álvaro Cuervo García	Consejero independiente
D. Andrés Sánchez de Apellániz	Consejero dominical
D ^a . Alicia Guadalupe García-Franco Zúñiga	Consejero dominical
D. Luis María Cazorla Prieto	Secretario no Consejero
D. Luis Cazorla González-Serrano	Vicesecretario no Consejero

El 11% del Consejo de Administración representado por mujeres.



1.4. Órganos Técnicos de Evaluación de la Conformidad

Con el fin de asegurar el rigor e imparcialidad en las actividades de Evaluación de la Conformidad, AENOR Confía, S.A.U. cuenta con dos órganos técnicos que dan soporte a AENOR Confía y a las sociedades de su grupo.

Comisión de Certificación

Objeto: Define las políticas y requisitos aplicables a la Evaluación de la Conformidad y actúa como órgano competente para resolver objeciones frente a decisiones de certificación.

Composición: La integran 9 miembros: un Presidente nombrado por el Consejo de Administración, el CEO de AENOR Confía, tres miembros designados por dicho Consejo y tres empleados de AENOR Confía, además de un Secretario, todos designados por el CEO.

Funciones principales:

- Aprobar los Reglamentos Generales de Evaluación de la Conformidad (certificación, inspección, verificación y validación).
- Aprobar reglamentos de marcas y el Reglamento General de los Comités Técnicos de Certificación.
- Aprobar la composición del Comité de Imparcialidad y designar a su Presidente.
- Actuar como Órgano de Recurso o Apelaciones.

Comité de Imparcialidad

Objeto: Desarrolla las funciones previstas en las normas UNE-EN ISO/IEC 17021, UNE-ISO 14065, UNE-EN-ISO/IEC 17065 y el CDM *Accreditation Standard*. Entre sus cometidos destacan i) Asesorar en políticas de imparcialidad y en cuestiones relacionadas con la confianza pública en la evaluación de la conformidad, incluida la transparencia y la percepción del mercado, ii) revisar la imparcialidad de los procesos de auditoría, certificación y decisiones de AENOR.

Composición: Está formado por vocales que representan a Clientes de AENOR, Clientes de organizaciones certificadas y la Administración pública.

El CEO puede asistir a las reuniones y se permite la participación de asesores técnicos.

Tras la reorganización societaria del 1 de enero de 2024, se reforzó el Modelo de Imparcialidad del Grupo AENOR para identificar y mitigar riesgos derivados de las actividades del Grupo.

El modelo, aplicable tanto al ámbito regulado como al voluntario, se basa en la **Declaración de Imparcialidad de AENOR Confía** aprobada el 30 de noviembre de 2023. Esta declara que AENOR Confía dispone de un sistema robusto para garantizar la imparcialidad y el adecuado desempeño, con mecanismos de vigilancia continua y control de riesgos, además de la supervisión de entidades de acreditación internacionales.



El rigor, la independencia y la competencia técnica del personal son elementos esenciales. Para preservar la imparcialidad:

- Todo el personal que presta servicios en o para AENOR debe firmar el Código Deontológico, que incluye obligaciones de confidencialidad e imparcialidad.
- Se han establecido medidas para salvaguardar la imparcialidad puesto que AENOR Confía, forma parte de un grupo en el que una de sus sociedades desarrolla actividades de consultoría.
- Cuando exista prestación previa de consultoría regulada por parte de AENOR Conocimiento, AENOR Confía no certificará el sistema de gestión ni productos del cliente hasta transcurridos dos años.

Los órganos de gobierno y la estructura funcional de AENOR Confía mantienen un firme compromiso con la imparcialidad como principio esencial de la Evaluación de la Conformidad constituyendo este principio el objeto de la Declaración aprobada por el Comité de Imparcialidad que está comprometido a velar por su cumplimiento.

Cada persona que presta sus servicios en o para AENOR tiene la obligación de aceptar y firmar el correspondiente Código Deontológico, donde se incluyen cláusulas relativas a confidencialidad e imparcialidad.

AENOR Confía, forma parte de un grupo en el que una de sus sociedades desarrolla actividades de consultoría. Al ser la consultoría una actividad que constituye una amenaza potencial a la imparcialidad, se han establecido medidas para la salvaguarda de la imparcialidad.

AENOR Confía no certificará ningún sistema de gestión al cual AENOR Conocimiento haya proporcionado consultoría de soluciones reguladas hasta pasado dos años. En este caso tampoco certificará un producto en el mismo período, cuando el esquema de certificación exija la evaluación del sistema de gestión del cliente.

1.5. Órganos de Gestión

El consejero delegado es el encargado de la gestión ordinaria y hace de punto de unión entre el Consejo de Administración y el resto de la compañía.

A fecha 31 de diciembre de 2025, el Comité de Dirección está integrado por los directivos de las áreas más relevantes y estratégicas de la compañía que junto con el Secretario General, Luis Cazorla Gonzalez-Serrano, apoyan al Consejero Delegado, D. Rafael García Meiro, para la gestión del Grupo AENOR.

Miembros del Comité de Dirección	
Consejero Delegado (CEO)	D. Rafael Iñigo García-Meiro
Dirección Corporativa de Finanzas y Control de Gestión	D. Miguel Gomez García
Dirección Corporativa de Personas y Organización	Dña. Susana Pedrero Villén
Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Interno	Dña. Carmen Morato García
Dirección Corporativa de Comunicación y Relaciones Institucionales	D. Jesús Gómez-Salomé Villalon
Dirección Corporativa de Sistemas de Informatización y Digitalización de Procesos	D. Alfonso de Andres Mascuñana
Dirección de Aseguramiento Técnico y Calidad	Dña. Yolanda Villaseñor Sebastián
Dirección de Marketing y Desarrollo de Negocio	D. Javier Mejía Martí
Dirección de La Unidad Estratégica de Negocios de Transferencia del Conocimiento	Dña. Susana Lozano Godoy
Dirección General de La Unidad Estratégica de Negocios de Evaluación de la Conformidad y Director de Estrategia	D. David de Pastors Pérez
Secretario General	D. Luis Cazorla Gonzalez-Serrano

El 40% del Comité de Dirección representado por mujeres.

1.6. Materialidad

Como resultado del último análisis de materialidad realizado, se han identificado **siete asuntos que presentan simultáneamente alta materialidad financiera y alto impacto en las personas y el planeta:**

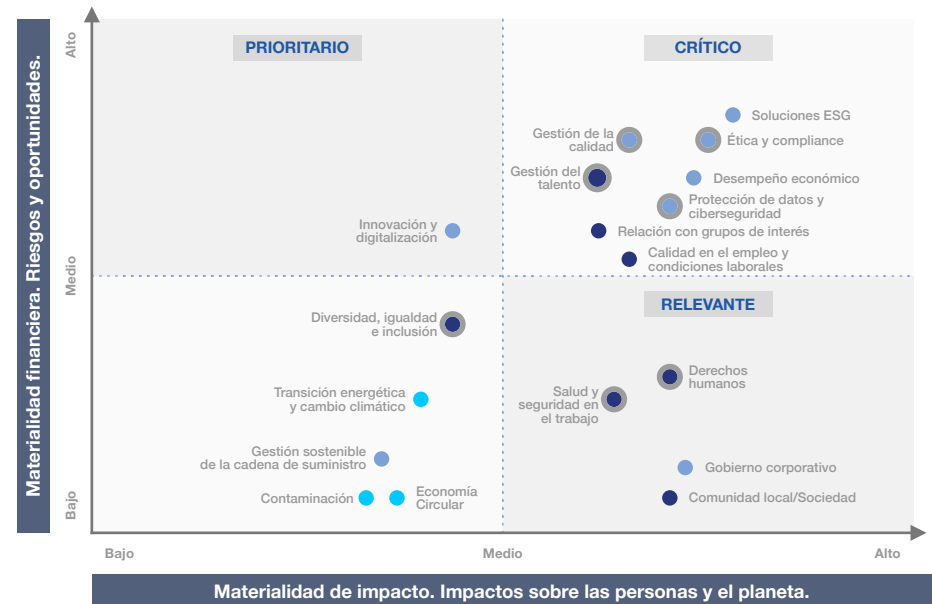
Asunto	Categoría	Observaciones
Soluciones ESG	Gobernanza	Relevante para la competitividad y expectativas del mercado
Gestión de la calidad	Gobernanza	Relevante para los grupos de interés y la oferta de valor
Ética y Compliance	Gobernanza	Fundamental en la gestión del riesgo y la integridad corporativa
Desempeño económico	Gobernanza	Clave para la sostenibilidad financiera del Grupo
Gestión del talento	Social	Prioritario para la atracción, retención y desarrollo de personas
Relación con grupos de interés	Social	Central para fortalecer la confianza y mejorar el impacto social
Calidad en el empleo y condiciones laborales	Social	Directamente vinculado al bienestar y compromiso de la plantilla

Las principales preocupaciones derivadas del análisis de materialidad se centran en la sostenibilidad financiera, la integridad e imparcialidad de los servicios, la protección de las personas, y la capacidad de la organización para anticipar cambios regulatorios y tecnológicos. Estos aspectos son críticos para mantener la confianza de clientes, autoridades y sociedad, así como para garantizar la seguridad, salud y bienestar de las personas implicadas.

Asimismo, resultan relevantes los impactos asociados a la ciberseguridad, la gestión del talento y la protección de datos, dado que su evolución puede generar riesgos operativos, reputacionales y sociales, afectando tanto al desempeño de la organización como a las personas y al entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.

Conclusión

Este análisis de doble materialidad proporciona una base sólida para la **mejora continua de la sostenibilidad del Grupo AENOR**, asegurando una gestión alineada con las expectativas de nuestros grupos de interés y con los marcos normativos y de reporte más exigentes del entorno actual.



Dimensión

- Ambiental
- Social
- Gobernanza
- Relevancia para los grupos de interés

AENOR

Información
Medioambiental

02



AENOR reconoce que el cambio climático es una realidad innegable que afecta de manera significativa a la economía, la sociedad y el medio ambiente. Desde nuestra posición estratégica en los mercados, asume la responsabilidad de contribuir activamente a la mitigación de sus efectos adversos y a la transición hacia una economía baja en emisiones, reforzando su compromiso con la protección del entorno.

AENOR desempeña un papel clave como entidad referente en certificación, verificación, formación y fomento de la sostenibilidad ambiental. Sus actividades permiten a las organizaciones demostrar su compromiso con la protección del medio ambiente, mejorar su desempeño ambiental y alinearse con los estándares internacionales más exigentes. Y también asume el impacto en el entorno de estas actividades. Por ello, durante 2025 se ha continuado con el despliegue del sistema de gestión ambiental.

Los compromisos y las directrices en materia de calidad y medioambiente están recogidos en el Código Ético, la Política de Medioambiente y en la Política de Calidad y Sostenibilidad, que proporcionan un marco integral para que todos los empleados y colaboradores operen de manera sostenible y responsable en el desempeño de su trabajo. Aunque su actividad no genera, en términos generales, un impacto ambiental elevado, se monitorizan de forma periódica aquellos aspectos ambientales requeridos por la normativa de referencia.

Entre ellos se encuentran:

- Consumo de energía.
- Consumo de combustible.
- Emisiones.
- Consumo de agua.
- Generación de residuos.
- Consumo de papel y tóner.

De todos los aspectos analizados, los evaluados como más significativos por su actividad son el consumo de energía y la generación de emisiones. En consecuencia, se han establecido objetivos y metas ambientales orientados a reducir su impacto y a impulsar una mejora continua en su gestión. Los principios básicos de la normativa interna del Grupo AENOR integran plenamente la dimensión medioambiental y el respeto al entorno natural. Estas medidas se alinean con los 10 principios de Pacto Mundial, de los cuales tres están relacionados con la protección del medio ambiente:



Principio 7:

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



Principio 8:

Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



Principio 9:

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

2.1. Huella de Carbono y Estrategia Climática 2030

En coherencia con nuestra estrategia de sostenibilidad y responsabilidad ambiental, durante 2025 AENOR Confía y AENOR Conocimiento han completado con éxito la **verificación del cálculo de su huella de carbono**. Este hito refuerza el compromiso de AENOR con la transparencia, la mejora continua y la neutralidad climática, pilares esenciales de nuestra política ESG. Como resultado de este proceso, el Comité de Dirección ha aprobado el **Plan de Reducción de la Huella de Carbono Horizonte 2030**, que establece la hoja de ruta para disminuir de forma progresiva y medible nuestro impacto climático. Entre las principales medidas contempladas destacan:

- La transición gradual de la flota convencional hacia vehículos más sostenibles y eficientes.
- La mejora y digitalización de procesos para optimizar los desplazamientos y reducir las emisiones asociadas.
- El uso de energía con garantía de origen renovable en nuestras instalaciones, principalmente para consumo eléctrico.

Con este compromiso, AENOR reafirma su propósito de generar confianza en organizaciones y personas, contribuyendo activamente a un futuro más sostenible y alineado con los retos climáticos globales.

2.2. Cumplimiento Ambiental y Gestión de Riesgos

De acuerdo con las cuentas anuales del ejercicio 2025, AENOR no presenta responsabilidades, provisiones ni contingencias de naturaleza medioambiental que puedan considerarse significativas en relación con su patrimonio, situación financiera o resultados. Asimismo, durante 2025 AENOR no ha recibido expedientes sancionadores ni ha incurrido en ningún incumplimiento legal en materia ambiental.

La organización cuenta además con una **póliza de seguro de responsabilidad civil** que cubre los riesgos asociados a episodios de contaminación accidental e inesperada, reforzando así su compromiso con una gestión ambiental responsable y preventiva..



2.3. Uso sostenible de los recursos

2.3.1. Agua

El suministro de agua procede de la red pública. Considerando la naturaleza de nuestras operaciones, el consumo de agua y los vertidos resultan poco relevantes, sin generar un impacto significativo en el entorno medioambiental. En la siguiente tabla, se presenta el consumo anual.

AENOR	2024 España	2025 España
Consumo de agua (m ³)	1.474	1.477

Se incluyen datos de Sede Central y Región de Murcia.



2.3.2. Energía

En el ejercicio 2025 se han sustituido 45 unidades de lámparas fluorescentes por led y se ha mantenido el control de la climatización en sede central. Adicionalmente, se han actualizado 295 ordenadores portátiles y 182 teléfonos móviles, así como 9 torres, todos ellos con mejor clasificación energética.

La siguiente tabla muestra el consumo eléctrico:

Grupo AENOR (i)	2024 España (ii)	2024 Global (iii)	2025 España (iv)	2025 Global (v)
Cantidad KW/h	827.582	898.069	886.975	958.905

(i) Incluye laboratorio.

(ii) Corresponde al 86% de las sedes según plantilla. No se incluyen los datos de las sedes de Andalucía, Las Palmas y Cataluña. Se reporta Navarra desde abril por dejar de estar incluido en el suministro de la comunidad de propietarios. En 2025 los centros de Madrid, Zaragoza, Santander, Valladolid, Valencia, Mérida, A Coruña, Palma de Mallorca, Pamplona, Bilbao y Murcia cuentan con una comercializadora de energía renovable. Tendiendo un 92% de energía renovable consumida sobre el total.

(iii) En la información Global no se incluyen datos de las sedes de Perú, Colombia y Portugal por estar incluido el suministro en la comunidad de propietarios.

(iv) No se incluyen los datos de las sedes de Andalucía y Cataluña por estar incluido el suministro en la comunidad de propietarios.

(v) En la información Global no se incluyen datos de las sedes de Perú, Colombia y Portugal por estar incluido el suministro en la comunidad de propietarios.

Datos de consumo de energía de laboratorio

AENOR Laboratorio	2024	2025
Consumo KW/h	206.355	226.807
N.º de ensayos realizados	118.577	213.983
KW/h por ensayos	1,7	1,1

En 2025 se ha incrementado el número de ensayos y el consumo de energía, que varía en función del tipo de ensayo realizado.

2.3.3. Combustible

La naturaleza de nuestra actividad profesional requiere traslados habituales a distintas ubicaciones, utilizando vehículos de renting y particulares, siendo la principal fuente de consumo de combustible y emisiones.

La siguiente tabla muestra nuestros datos de consumo de combustible:

AENOR España	2024 España renting	2024 España privado	2025 España renting	2025 España privado
Combustible litros	211.365	104.896	274.724	68.404

El cálculo del consumo de vehículo privado se realiza con el total de km registrados en la aplicación interna de reporte de gastos ticketeA vinculado a uso de vehículo propio para la empresa. Para transformar los km en litros se divide el total de km por 100 Km y se multiplica por el consumo medio entre gasolina y diesel en 100 Km (6 litros).

Nuestras oficinas y laboratorio se encuentran ubicadas en inmuebles de alquiler, por lo que actualmente no se utilizan energías renovables.

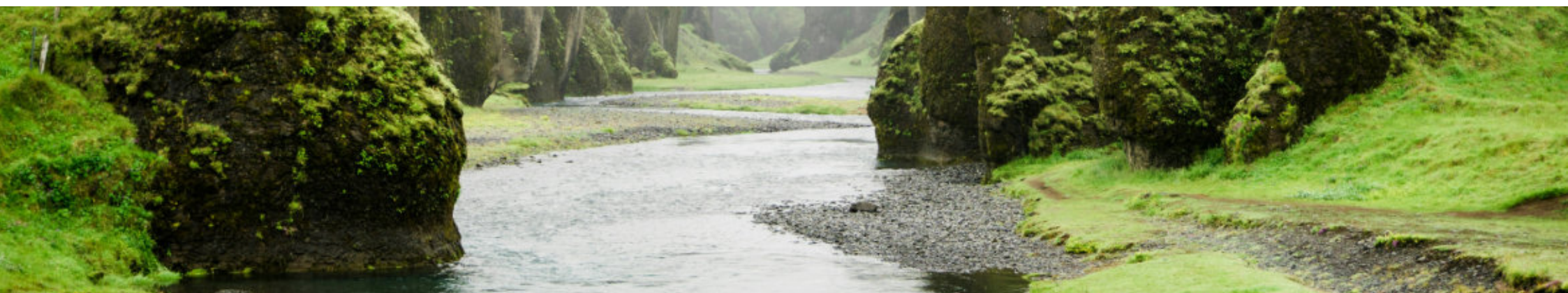
2.3.4. Materias primas

El consumo de materias primas en AENOR es poco significativo, dado que nuestra actividad se centra en la prestación de servicios profesiones que no requieren uso intensivo de recursos materiales.

En cuanto al consumo de papel, su cálculo se realiza por unidades de compra y no en función del consumo inmediato, aprovechando las existencias en periodos posteriores. Con el objetivo de reducir el impacto ambiental, fomentamos un uso responsable del papel, priorizamos la digitalización de procesos y promovemos prácticas que contribuyan a minimizar residuos y optimizar recursos.

AENOR España	2024 España (i)	2024 Global (ii)	2025 España (iii)	2025 Global (iv)
Papel (kg)	2.188	2.363	1.450	1.650

- (i) En 2024 se reporta Sede Central, Laboratorio, Santander y Barcelona.
- (ii) Este año 2024 se incluye Chile, Ecuador, Italia, México, Perú, Brasil y República Dominicana.
- (iii) Este año 2025 se reporta Sede Central, Laboratorio, Zaragoza, Valencia, Barcelona y A Coruña.
- (iv) Este año 2025 se incluye Chile, Ecuador, Italia, Perú, Brasil y República Dominicana.



En el Laboratorio se ha reducido la compra de papel en 2025:

AENOR Laboratorio	2024	2025
Papel (Kg)	563	400

Entre nuestras acciones estamos comprometidos con el uso responsable de las materias primas. Como medida se ha adoptado el consumo de papel FSC® de origen forestal responsable que garantiza el mínimo impacto ambiental.

A continuación, se muestran los datos de consumo de tóner y cartuchos, incluidos en el contrato de renting, según información reportada por el proveedor:

AENOR España y Global	2024 España (i)	2024 Global (ii)	2025 España (iii)	2025 Global (iv)
Unidades de tóner	117	145	56	64

- (i) En la información de 2024 España no tenemos el dato diferenciado por sede.
- (ii) En la información 2024 global no se incluyen datos de El Salvador, Chile y Portugal.
- (iii) En la información de 2025 España no tenemos el dato diferenciado por sede.
- (iv) Este año se incluye el consumo de El Salvador, Ecuador y República Dominicana.



2.3.5. Residuos

En nuestro compromiso con la reducción de residuos se potencia el uso de tecnologías colaborativas en las operaciones, por lo que se reduce la generación y gestión de residuos y optimización de las emisiones derivadas de los servicios que prestamos.

En la gestión de residuos en la Sede Central disponemos contenedores de retirada de papel, en el resto de sedes se hacen retiradas según solicitud para su correcta gestión. También en la Sede Central se realiza una recogida selectiva de residuos para lo que disponemos de contenedores de envases y residuos orgánicos.

No se considera material el desperdicio alimentario en el marco de nuestra actividad, dado su impacto limitado dentro de la actividad que desarrollamos. La mayor parte del desperdicio alimentario estaba asociada a la actividad presencial en nuestras sedes. No obstante, la implantación y mantenimiento del modelo híbrido de trabajo (combinando presencialidad y teletrabajo) ha reducido de forma significativa la generación de este tipo de residuos. Por ello, y debido a su baja relevancia en términos de impacto ambiental y social dentro de nuestro ámbito operativo, no se han establecido ni implementado medidas específicas dirigidas a la gestión o reducción del desperdicio alimentario.

A continuación, se muestran los datos de residuos generados de papel y cartón.

AENOR España	2024 España (i)	2025 España (ii)
Papel y cartón (kg)	6.180	5.090

- (i) Incluye Sede central, Laboratorio, y Coruña.
- (ii) Incluye Sede central, Laboratorio, Valladolid y Barcelona. Solo se reporta destrucción de papel confidencial.

AENOR España	2024 Sede central España	2025 Sede central España
Tubos fluorescentes Luminarias y lámparas (LER 200121 31)	19	-
RAEE (Kg de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) (LER 200135 61, 200136 52 y 160214 42)	614	752
Unidades de tóner (LER 0803 18)	11	15

RAEE	Tratamiento de destrucción confidencial, según norma UNE 15713
<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación y acondicionamiento. • Desmontaje y retirada de sustancias peligrosas de los RAEE. • Tratamiento mecánico de tracciones de RAEE tratamiento R12 (código LER): 	<ul style="list-style-type: none"> • Recogida y retención o almacenamiento del material en vehículos de transporte o vehículos de destrucción “in situ”. • Categorías de carácter confidencial. • Eliminación del producto final, mediante 5 niveles de destrucción según el tipo de información a eliminar, a medida que se llega al número 5 la recuperación de información es menos posible. • Tamaños específicos de triturado y desintegración del material.



La gestión adecuada de los residuos generados en las actividades de laboratorio forma parte de nuestro compromiso con la protección ambiental, la salud de las personas y el cumplimiento normativo. En línea con los principios de la economía circular y la legislación española sobre residuos, aseguramos una gestión responsable basada en identificación, segregación, tratamiento adecuado y entrega a gestores autorizados.

La gestión de residuos, peligrosos y no peligrosos se realiza en las siguientes fases:

- **Recepción de residuos:** pesado, toma de muestra (según tipología), descarga, almacenamiento o reexpedición a destino final (según tipología).
- **Acondicionamiento y almacenamiento:** Dependiendo de la tipología almacenamiento definitivo, trituración, re envasado o trasvase de pequeños envases a envases de mayor tamaño o tanque de almacenamiento.
- **Envío a gestor final:** Como último paso se planifica la entrega de residuos al destino final y el transportista.



RESIDUOS NO PELIGROSOS		
	2024	2025
Envase vidrio no peligroso (LER 10 11 12)	0	0
Envase de plástico no peligrosos (LER 07 02 13)	0	0
RESIDUOS PELIGROSOS		
	2024	2025
Aceites hidráulicos minerales no clorados (LER 13 01 10)	0	63
Aceites minerales no clorados de motor (LER 13 02 05)	35	35
Aerosoles vacíos contaminados	0	0
Disolvente halogenado (LER 14 06 02)	142	718
Disolvente no halogenado (LER 14 06 03, LER 08 01 11)	1.017	1.058
Envases plásticos contaminados (LER 15 01 10)	1.199	964
Envases vidrio peligroso (LER 15 01 10)	1.100	884
Líquidos acuosos de limpieza (LER 07 02 13)	4.082	2.777
Productos químicos de laboratorio, reactivos de laboratorio (LER 16 05 06)	203	170
Pilas acumuladores y baterías (LER 20 01 33)	4	30

Las variaciones hacia el alza o la baja dependen del tipo de ensayo que se realice y por tanto del fungible utilizado que es el que genera el residuo.

2.4. Emisiones y cambio climático

La organización ha establecido como línea de mejora la reducción del impacto ambiental asociado a los desplazamientos requeridos para la prestación de los servicios. Las emisiones generadas por dichos desplazamientos no producen niveles significativos de contaminación acústica ni lumínica, de acuerdo con la naturaleza de la actividad desarrollada.

Las emisiones ocasionales derivadas de las operaciones del Laboratorio no están clasificadas como peligrosas conforme a la normativa aplicable, por lo que no requieren su inclusión en el inventario supervisado por el Organismo de Control Autorizado.

Este proceso, realizado bajo estándares internacionales como el GHG Protocol, garantiza una medición rigurosa de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la mejora continua y reducción de nuestro impacto ambiental.

Hemos calculado nuestra huella de carbono y el alcance 1 y 2 de nuestras emisiones a través de:

AENOR (Tn CO2 eq) Emisiones de Carbono emitidas a la atmosfera	2024 (ii)	2025
Emisiones directas de GEI (alcance 1) (derivadas de vehículos)	457,43	597,24
Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) (derivadas del consumo de energía)	151,23	0,45
Emisiones totales (alcance 1+2)	608,66	597,69
Emisiones alcance 3	1.190,14	1.788,15

(i) Los datos reportados corresponden a España.

(ii) Recalculada la huella de carbono 2024 tras actualización de la herramienta del Ministerio de Transición Ecológica con posterioridad a marzo de 2025..

En el caso de 2024, para los vehículos de renting se ha considerado el consumo de gasolina por su factor de emisión E5 y E10 para turismos, y el consumo de gasóleo por su factor de emisión B7 para turismos.

2.5. Protección de la biodiversidad y áreas protegidas

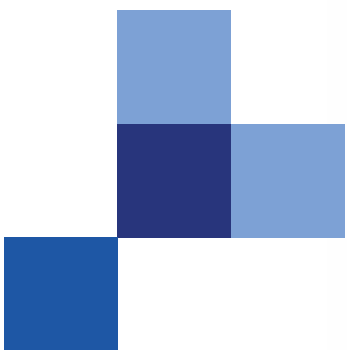
Teniendo en cuenta la naturaleza de las operaciones de la organización, este aspecto no se considera material. Asimismo, el análisis realizado no ha puesto de manifiesto la existencia de riesgos significativos relacionados con la biodiversidad ni áreas protegidas, por lo que no se contempla la adopción de medidas específicas.



AENOR

03

Información sobre
cuestiones sociales y
relativas al personal



Las personas que integran el Grupo AENOR constituyen nuestro principal activo y uno de nuestros grupos de interés esenciales, al ser imprescindibles para el desarrollo de nuestra actividad. En ellas reside nuestro conocimiento y la capacidad para generar energía, creatividad y esfuerzo, elementos que conforman nuestro valor diferencial y que se reflejan directamente en la satisfacción de nuestros clientes. Por este motivo, la gestión de las personas es uno de los objetivos prioritarios del Grupo AENOR, ya que contar con profesionales motivados resulta fundamental para la ejecución efectiva de la estrategia corporativa.

Tal como se ha expuesto en informes anteriores, [nuestra gestión sostenible en materia de personas](#) se apoya en cinco pilares fundamentales: (i) el empleo de calidad, (ii) el desarrollo profesional, (iii) la tolerancia cero frente al acoso, (iv) el respeto a la diversidad y (v) la seguridad, salud y bienestar de nuestras personas. En consecuencia, impulsamos su crecimiento personal y profesional, fomentamos relaciones basadas en la confianza y promovemos un empleo estable y de calidad, orientado a la mejora continua, la competitividad y la promoción interna.

3.1. Empleo

A cierre de 2025, **1.134 personas** formamos parte del Grupo AENOR, un **8%** más que en 2024. Este crecimiento sostenido evidencia nuestro compromiso con el empleo de calidad, el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones de trabajo, así como la protección de la seguridad y salud de nuestras personas, viéndose todo ello reflejado en nuestras políticas y prácticas corporativas.

Atendiendo a nuestro carácter internacional, el Grupo AENOR desarrolla política y prácticas adaptadas a las necesidades locales del personal en las geografías en las que operamos, asegurando el cumplimiento de los compromisos asumidos al adherirnos a los principios de Pacto Mundial y los ODS.

En los apartados siguientes se presenta la información social del Grupo AENOR y nuestro compromiso con los Principios de Pacto Mundial y ODS.

3.1.1. Distribución por número, género y geografía

La siguiente tabla muestra la distribución del personal en España y por otras zonas donde tenemos presencia a 31.12.2025, dividida a su vez, por **sexo**.

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS GEOGRAFÍA Y SEXO		2024	2025	Media 2024	Media 2025
Global	M	583	634	575	615
	H	469	500	468	484
	T	1.052	1.134	1.043	1.099
España	M	490	524	484	514
	H	396	424	399	409
	T	886	948	883	922
Otras sociedades Europa	M	20	22	19	21
	H	6	7	6	7
	T	26	29	25	28
Sociedades Latinoamérica	M	73	88	72	81
	H	67	69	63	69
	T	140	157	135	149



+ 1.100 personas formamos parte del Grupo AENOR.

En 2025 hemos crecido un 8% un crecimiento superior al 3% dado 2024. En este último ejercicio, el 38% de las incorporaciones ha sido de hombres y el 62% de mujeres, con respecto a 2024 (El 40% hombres y el 60% mujeres) apreciamos que se mantiene la tendencia de mayor incorporación de mujeres.



El 84% del crecimiento de la plantilla se ha dado en España. La plantilla media en 2024 ha sido de 1.043 personas y en 2025 ha sido de 1.099 personas a nivel Grupo AENOR.

Crecimiento del 8% de las personas en el Grupo AENOR.

A cierre de ejercicio, la distribución de la plantilla por género y país es:

EMPLEADOS POR PAÍS		2024	2025
España	M	490	524
	H	396	424
	T	886	948
Chile	M	11	10
	H	16	14
	T	27	24
Ecuador	M	7	8
	H	1	2
	T	8	10
Italia	M	9	9
	H	3	4
	T	12	13
México	M	18	23
	H	26	28
	T	44	51
Perú	M	25	30
	H	18	19
	T	43	49
Brasil	M	1	1
	H	0	0
	T	1	1
Portugal	M	11	13
	H	3	3
	T	14	16
República Dominicana	M	6	9
	H	2	2
	T	8	11
El Salvador	M	4	5
	H	3	3
	T	7	8
Colombia	M	1	2
	H	1	1
	T	2	3
Totales		1.052	1.134

3.1.2. Distribución por Categoría Profesional, Género

El siguiente cuadro recopila el número total de empleados clasificados por sexo y categoría profesional a 31 de diciembre de 2024 y 2025.

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN Y GÉNERO		España 2024	Global 2024	España 2025	Global 2025
Administrativo	M	141	167	147	180
	H	23	39	31	47
	T	164	206	178	227
Técnico	M	250	297	276	333
	H	234	278	261	307
	T	484	575	537	640
Mando	M	87	103	87	103
	H	109	116	101	109
	T	196	219	188	212
Directivo	M	12	16	14	18
	H	30	36	31	37
	T	42	52	45	55
Totales		886	1.052	948	1.134

El siguiente cuadro recopila el número medio total de personas clasificadas por sexo y categoría profesional.

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN Y GÉNERO		Media España 2024	Media Global 2024	Media España 2025	Media Global 2025
Administrativo	M	139	165	141,8	171,4
	H	24	39	27,3	43,2
	T	163	204	169,1	214,6
Técnico	M	245	290	271,8	323,7
	H	236	277	248,8	294,2
	T	481	567	520,5	617,8
Mando	M	88	104	86,5	102,5
	H	106	113	101,0	108,9
	T	194	217	187,5	211,4
Directivo	M	13	17	13,8	17,8
	H	32	38	31,5	37,5
	T	45	55	45,3	55,3
Totales		883	1043	922,4	1.099,2



A continuación, mostramos la distribución de la plantilla por grupo de edad y plantilla media diferenciado por dos zonas (España y Global) a 31 de diciembre de 2024 y 2025 y plantilla media.

Rango de Edad	Sexo	2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
Hasta 30	M	36	40	44	58
	H	20	30	21	33
De 30 a 50	M	254	327	299	379
	H	154	192	186	228
Mayor 50	M	200	216	181	197
	H	222	247	217	239
Totales	M	490	583	524	634
	H	396	469	424	500
	T	886	1.052	948	1.134

Rango de Edad	Sexo	2024 España Media	2024 Global Media	2025 España Media	2025 Global Media
Hasta 30	M	31	35	39	49
	H	22	30	19	30
De 30 a 50	M	252	323	290	365
	H	154	188	177	220
Mayor 50	M	201	217	185	201
	H	223	250	213	234
Totales	M	484	575	514	615
	H	399	468	409	484
	T	883	1.043	923	1.099



La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla correspondiente a España y a AENOR global por tipo de contrato y categoría profesional.

DISTRIBUCIÓN			2024 España	2024 Global	Media España 2024	Media Global 2024	2025 España	2025 Global	Media España 2025	Media Global 2025
Administrativo	Temporal	M	2	6	3	6	0	5	1	6
		H	0	0	1	1	0	2	0	1
		T	2	6	4	7	0	7	1	7
	Indefinido	M	139	161	137	159	147	175	141	166
		H	23	39	24	38	31	45	27	42
		T	162	200	160	197	178	220	168	208
Técnico	Temporal	M	1	3	3	5	2	4	2	4
		H	0	2	2	7	1	3	2	4
		T	1	5	5	12	3	7	5	8
	Indefinido	M	249	294	241	284	274	329	270	320
		H	234	276	234	271	260	304	246	290
		T	483	570	475	555	534	633	516	610
Mando intermedio	Temporal	M	0	1	0	1	0	1	0	1
		H	0	1	0	1	0	1	0	1
		T	0	2	0	2	0	2	0	2
	Indefinido	M	87	102	88	103	87	102	87	102
		H	109	115	106	112	101	108	101	108
		T	196	217	194	215	188	210	188	209
Equipo directivo	Temporal	M	0	0	0	0	0	0	0	0
		H	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0
	Indefinido	M	12	16	13	17	14	18	14	18
		H	30	36	32	38	31	37	32	38
		T	42	52	45	55	45	55	45	55
Totales			886	1.052	883	1.043	948	1.134	922	1.099

“ En AENOR apostamos por el empleo de calidad por eso más del 98% de los contratos son indefinidos a nivel global, llegando el 99% en España.

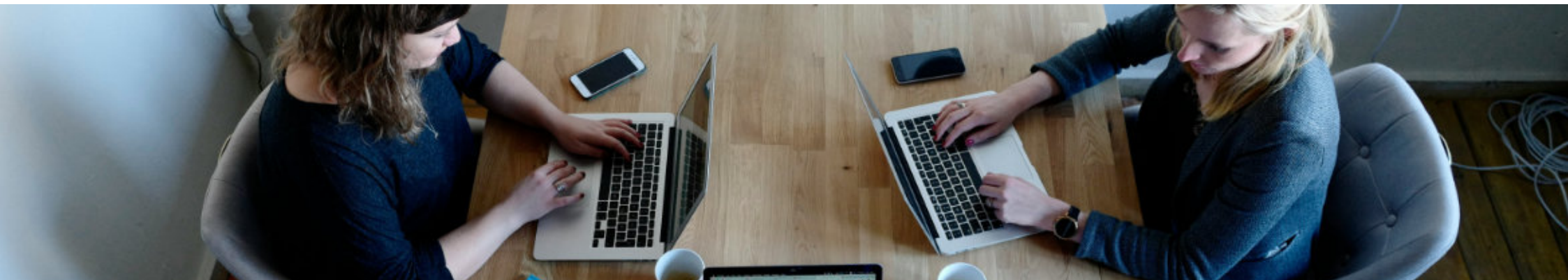
A continuación, se detalla la plantilla con contrato a tiempo parcial a cierre y plantilla media por categoría profesional, tipo de empleo y sexo.

DISTRIBUCIÓN			2024 España	2024 Global	Media España 2024	Media Global 2024	2025 España	2025 Global	Media España 2025	Media Global 2025
Administrativo	Parcial	M	4	4	3	3	6	6	5	5
		H	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	4	4	3	3	6	6	5	5
Técnico	Parcial	M	3	3	3	3	4	4	3	4
		H	9	9	7	6	6	6	6	6
		T	12	12	10	10	10	10	9	10
Mando intermedio	Parcial	M	3	3	3	3	3	3	3	3
		H	2	2	2	2	2	2	2	2
		T	5	5	5	5	5	5	5	5
Equipo directivo	Parcial	M	0	0	0	0	0	0	0	0
		H	1	1	1	1	0	0	0	0
		T	1	1	1	1	0	0	0	0
Totales			22	22	19	19	18	21	19	20



A continuación, se detalla la plantilla cierre y plantilla media por tipo de contrato y edad.

Rango de Edad		España media 2024			Global media 2024			España media 2025			Global media 2025		
		Indefinido	Temporal	Parcial	Indefinido	Temporal	Parcial	Indefinido	Temporal	Parcial	Indefinido	Temporal	Parcial
Hasta 30	M	29	2	0	32	4	0	37	2	0	45	4	0
	H	21	1	0	29	1	0	18	1	0	28	1	0
	T	50	3	0	60	5	0	55	3	0	73	5	0
De 30 a 50	M	249	3	2	316	7	2	285	1	4	356	5	4
	H	152	1	2	184	4	2	173	1	2	214	4	2
	T	401	5	4	500	11	4	458	3	6	570	9	6
Mayor 50	M	200	1	6	216	1	6	178	0	7	193	1	7
	H	223	1	9	246	3	9	206	0	7	227	1	7
	T	423	1	15	462	5	15	384	0	13	420	2	14
Total	M	478	6	8	563	13	8	500	3	11	594	10	11
	H	396	3	11	459	9	11	398	2	9	469	6	9
	T	874	9	19	1.023	21	19	898	5	19	1.063	16	20



3.1.3. Despidos por Categoría Profesional, Género y Edad

La siguiente tabla muestra el número de despidos divididos por categoría profesional y género, así como, la tasa de rotación en AENOR Global y España.

DISTRIBUCIÓN POR DESPIDOS		2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
Administrativo	M	3	4	1	3
	H	0	0	0	0
	T	3	4	1	3
Técnico	M	5	6	2	2
	H	5	6	2	6
	T	10	12	4	8
Mando Intermedio	M	1	1	3	3
	H	0	0	4	4
	T	1	1	7	7
Directivo	M	2	2	0	0
	H	3	3	0	0
	T	5	5	0	0
Totales	M	11	13	6	8
	H	8	9	6	10
	T	19	22	12	18

Tasa de rotación	2%	2%	1%	2%
------------------	----	----	----	----

Tasa de Rotación = (Número de bajas por despido/ Número total de empleados) x 100.

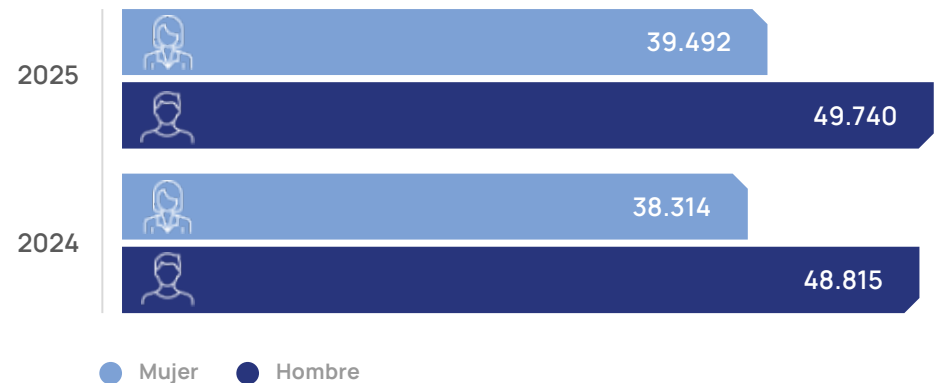
A continuación, se muestra la distribución de despidos por grupo de edad en AENOR España y AENOR Global.

Rango de Edad	2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
hasta 30	4	5	1	2
de 30 a 50	9	11	7	11
mayor 50	6	6	4	5
Totales	19	22	12	18

3.1.4. Remuneraciones

Los siguientes gráficos muestran remuneraciones medias, en España desglosadas por género, edad y categoría profesional.

Remuneraciones medias por sexo



1. Remuneraciones medias por sexo y clasificaciones profesional.

Tabla actualizada

	Mujeres 2024	Hombres 2024	Mujeres 2025	Hombres 2025
Mando	51.742	54.770	51.355	56.031
Técnico	38.501	43.308	39.219	43.460
Administrativo	24.927	23.613	25.809	24.350

2. Remuneraciones medias por clasificación profesional.

Tabla actualizada

	2024	2025
Mando	53.425	53.867
Técnico	40.825	41.280
Administrativo	24.742	25.555

3. Remuneraciones medias por edad.

Tabla actualizada

	2024	2025
Hasta 30	24.037	25.865
De 30 a 50	39.423	39.497
Mas 50	50.681	50.112

4. Brechas por categoría profesional.

Tabla actualizada

Brecha	2024	2025
Mando	5,53%	8,35%
Técnico	11,10%	9,76%
Administrativo	-5,56%	-5,99%

Fórmula de cálculo de la Brecha: salario medio hombre menos salario medio mujer sobre salario medio hombre.

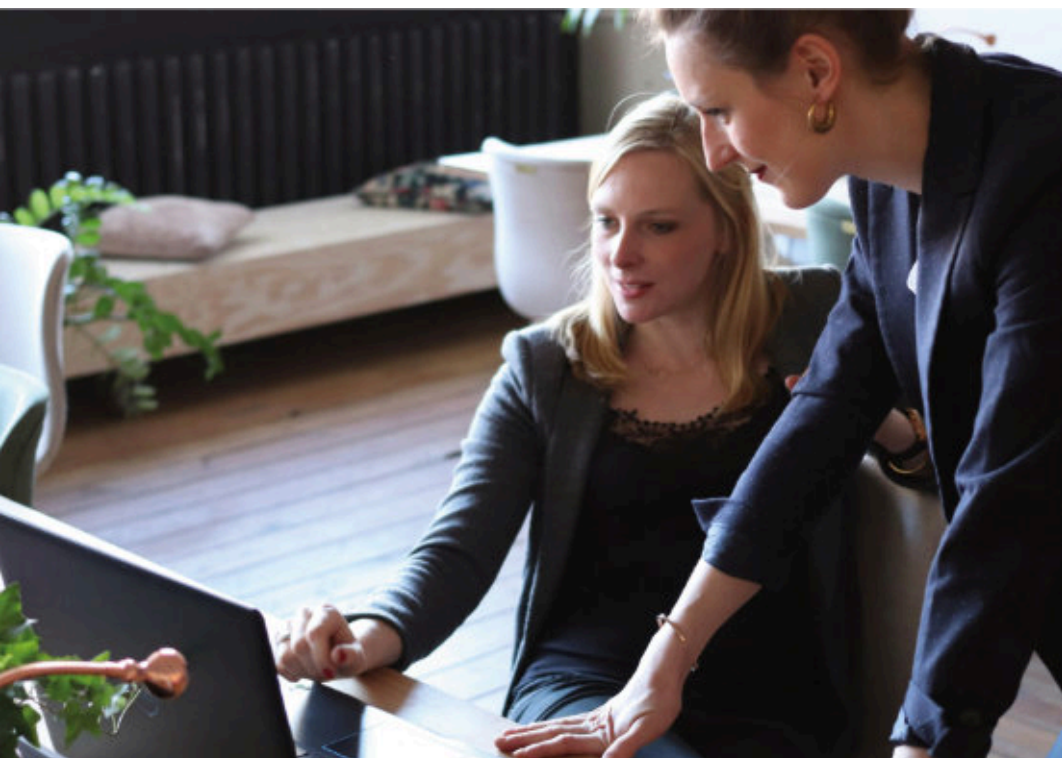
5. Desviación por sexo y país respecto a la remuneración media.

Desviación respecto a Remuneración media		2024	2025
España	H	1,07	0,95
	M	0,86	0,80
Latam	Brasil	H	-
		M	0
	Centroamérica	H	-0,1
		M	-0,08
	Chile	H	1,36
		M	0,36
	Ecuador	H	0,03
		M	0,33
	México	H	0,39
		M	0,94
	Perú	H	1,29
		M	0,88
	República Dominicana	H	-0,32
		M	0
Colombia	H	-	
	M	-0,11	
Resto de Europa	Italia	H	0,4
		M	0,34
	Portugal	H	0,05
		M	0,28

En 2024 la remuneración bruta media de los directivos en España era de 94.362€ para mujeres y 90.860 € en el caso de los hombres, cuando en 2025 es de 87.879,64 € para mujeres y 90.937,26 € para hombres. La brecha era en 2024 -3.85% y en 2025 3.36%.

Las remuneraciones anteriores se han calculado con plantilla a cierre del ejercicio incluyendo salario bruto y retribución variable. Además, las remuneraciones de los empleados que se encuentran a tiempo parcial o con reducción de jornada se han normalizado.

En 2025 la remuneración media de los consejeros del Grupo AENOR, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción fue por importe de 66.290 € por hombres y 8.000 € por mujeres.



3.2. Organización del trabajo

En el marco de nuestro compromiso con el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, el Grupo AENOR rechaza cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción y el trabajo infantil, y garantiza el cumplimiento de la legislación vigente de aplicación en materia de jornada y horarios laborales en todos los países en los que desarrollamos nuestra actividad.

El manual del empleado, disponible en la intranet, constituye una herramienta de referencia para las personas del Grupo AENOR, especialmente para las nuevas incorporaciones, al proporcionar información sobre las políticas y procedimientos corporativos. Además, el Manual recoge aspectos prácticos relativos a horarios, ausencias y otras cuestiones organizativas, las cuales pueden variar según el país. También se dedica una sección a la difusión de los valores de la empresa, que forman el núcleo de la cultura organizacional del Grupo AENOR. La organización del tiempo de trabajo en España se establece de acuerdo con las siguientes medidas: horario de invierno de lunes a jueves 8,5 horas y los viernes 6 horas y horario de verano intensivo 7 horas diarias. Además, contamos con flexibilidad en la hora de entrada y salida, con 23 días de vacaciones, y 2 días adicionales de libre disposición y conciliación.

En AENOR y en cumplimiento de la normativa española vigente y de la Política de Registro y Control de la jornada, se dispone de un sistema de gestión de presencia que facilita el registro de jornada laboral tanto a través de canales digitales, así como la gestión y justificación de ausencias.

Este marco se completa con **medidas específicas de teletrabajo** y conciliación orientadas a favorecer la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

En cumplimiento de la legislación española vigente, en particular del artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), AENOR ha implantado en España una **Política de desconexión digital** destinada a garantizar los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral.

Esta política contribuye a la promoción de la salud integral, a la reducción de la fatiga tecnológica o el estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo. Asimismo, esta política reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales corporativos fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos.

3.2.1. Conciliación

En 2025, la Fundación MásFamilia ha otorgado a AENOR la renovación del [certificado efr \(Empresa Familiarmente Responsable\)](#) en España y Portugal hasta 2028, un reconocimiento que ya obtuvimos por primera vez hace más de diez años. Se trata de un sello que avala el compromiso de AENOR con la mejora continua de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que avala su compromiso con la mejora continua.

En el informe de Revisión por la Dirección se analizan los resultados del ciclo anterior, el grado de cumplimiento de los objetivos, los indicadores clave y se establecen los nuevos retos para el ciclo 2025-2028 y como conclusiones del mismo se observan altos niveles de estabilidad laboral, flexibilidad y satisfacción de nuestras personas trabajadoras.

El reto para el próximo ciclo se centra en reforzar la comunicación, aumentar el conocimiento y uso de las medidas, y avanzar en la implantación de la Política de diversidad e inclusión como marco global que integre y de coherencia a los distintos planes y acciones en materia de igualdad, discapacidad, inclusión LGTBI y otros ámbitos relacionados.

La reciente auditoría de renovación en efr no solo valida nuestro compromiso, sino que también nos impulsa a continuar mejorando y ampliando nuestras políticas de conciliación. En esta última auditoría han puesto de manifiesto diversos puntos fuertes que refuerzan el modelo de gestión responsable de las personas de la organización. Entre los aspectos más destacados se encuentra la percepción muy positiva que existe en la plantilla respecto a la conciliación, especialmente gracias al teletrabajo y a un protocolo de desconexión digital sólido y exigente.

Asimismo, se ha evidenciado un compromiso firme con la igualdad y la diversidad, respaldado por su **Plan de Igualdad de Grupo y por la implicación directa de su CEO. El proceso de renovación también ha puesto en valor la solidez de la oferta formativa** orientada al liderazgo y al desarrollo profesional que integra el modelo efr desde el onboarding y la extensión de dicho modelo e a su cadena de valor. Igualmente se ha reconocido la excelente predisposición y coordinación demostrada por las personas integrantes del equipo efr de AENOR cuya colaboración ha sido clave para garantizar procesos eficientes.

Nuestro equipo de efr está constituido por 3 miembros que atienden cualquier consulta que pueda plantearse a nuestras personas, habiéndose habilitado un buzón específico para dichas cuestiones.

En AENOR estamos comprometidos con la conciliación de la vida profesional y familiar de nuestras personas, por ello nuestros **Planes de Conciliación** en España y Portugal, **AENORConcilia**, recogen un conjunto de medidas de aplicación a nuestras personas en dichas geografías, para favorecer el equilibrio entre la vida personal familiar y laboral de todos los que formamos parte de AENOR.



Estas medidas de conciliación se clasifican en las siguientes 5 categorías, siendo una de ellas igualdad que se desarrolla ampliamente en una sección separada más adelante:

1. Calidad en el empleo:

- a. [Estabilidad Laboral](#): El Grupo AENOR apuesta por la contratación indefinida, que a nivel global a cierre de 2025 es del **98,6%**.
- b. [Plan de Compensación Flexible](#): al que pueden acceder todas las personas en España con carácter indefinido, permitiéndoles destinar una parte de la retribución bruta a adquisición de bienes y servicios, tales como seguros de salud, vales guardería, transporte, formación y comida.
- c. [Complemento de bajas médicas al 100%](#)
- d. [Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo](#), que detalla el procedimiento de actuación en caso de ser víctima o conocedor de una situación de acoso y/o violencia en el trabajo, así mismo, recoge medidas de carácter paliativo para la víctima (apoyo psicológico, permiso retribuido, etc.)
- e. [Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo](#). El Grupo AENOR garantiza los derechos fundamentales de sus personas, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como violencia y/o acoso sexual o por razón de sexo.

2. Flexibilidad espacial y temporal.

En AENOR España existe [Teletrabajo Mixto y Teletrabajo al 100%](#) conforme al puesto desempeñado. En 2025, el 92% de la plantilla en disfruta de teletrabajo al haberse establecido para nuevas incorporaciones la medida de presencialidad durante los primeros seis meses. Contamos con un Decálogo de Buenas Prácticas relativo al teletrabajo y dotamos a nuestras personas del material necesario para poder realizar su actividad en remoto de una manera adecuada y eficaz. Asimismo, contamos con [flexibilidad horaria de entrada y de disfrute de vacaciones](#).

3. Medidas de apoyo a la familia

Las personas de AENOR podrán disfrutar de un permiso de maternidad o paternidad, con la posibilidad de acumular las vacaciones no utilizadas tras el periodo de permiso, facilitando así una reincorporación más flexible y adaptada a las necesidades familiares. Asimismo, con el propósito de celebrar el nacimiento de un nuevo miembro de la familia, AENOR enviará un detalle especial a los padres y madres.

AENOR se compromete a ofrecer a sus empleados con coche de empresa la opción de escoger modelos adaptados a familias numerosas, priorizando vehículos que sean sostenibles y eficientes en consumo energético, alineándose con nuestros valores de responsabilidad ambiental.

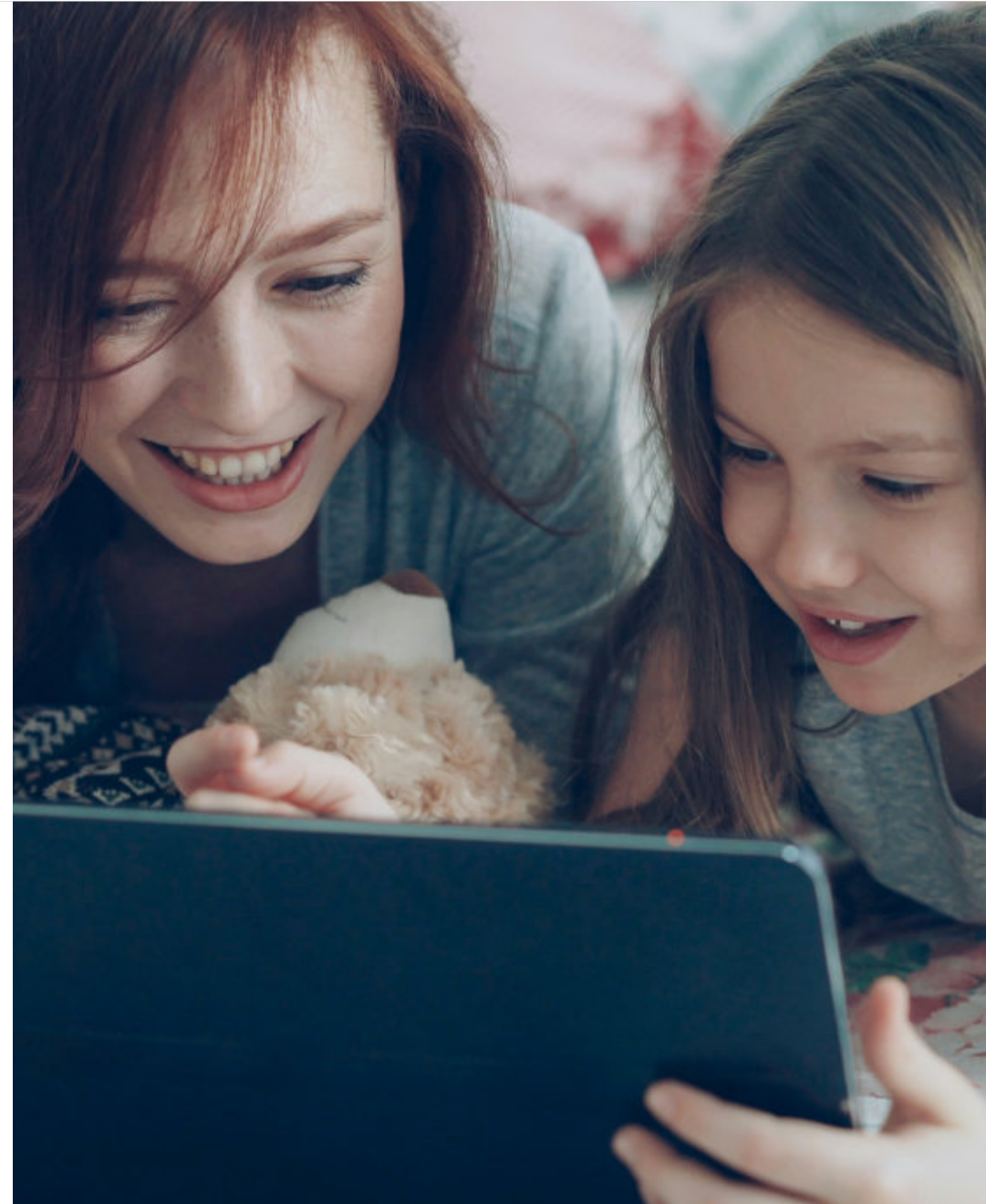
Reconociendo la importancia de la educación y el desarrollo académico de los hijos de nuestros empleados, AENOR permite ausentarse temporalmente para asistir a actividades educativas como tutorías escolares, facilitando así una implicación activa en el progreso educativo de sus hijos.

Desarrollamos iniciativas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y comprensivo, que se refleja en nuestra misión corporativa de integrar los valores familiares en nuestra cultura organizacional.



4. Desarrollo personal y profesional:

- a. **Acciones sociales:** facilitamos la participación de nuestras personas en las acciones sociales.
- b. **Planes de Carrera:** creemos firmemente en el desarrollo de nuestras personas, proporcionando oportunidades para asistir a foros, jornadas, seminarios y conferencias vinculados a su actividad.
- c. **Plan de formación anual:** está diseñado para favorecer el desarrollo profesional y competencial de nuestras personas.
- d. **Promoción interna:** publicamos las vacantes en nuestra intranet, permitiendo que cualquier persona pueda postularse. Siempre que sea posible, se prioriza la contratación de personal interno sin discriminación alguna.
- e. **Plan de on boarding (IntegrAENOR):** asignamos a los nuevos compañeros/as un Tutor, como guía para sus primeros días. Además, organizamos sesiones de bienvenida en la que se les introduce a las aplicaciones informáticas de AENOR y se resuelven dudas.
- f. **Comunidades del conocimiento:** fomentamos la transferencia de conocimiento dentro de nuestras agrupaciones temáticas, creando un entorno de aprendizaje y colaboración continua.
- g. **Sistema de Gestión del Desempeño (SGD):** El SGD es un sistema objetivo que permite evaluar a nuestras personas en base a las competencias requeridas y a sus resultados. Esta medida se desarrolla en el punto 3.8.4



3.3. Igualdad

En 2025, AENOR ha aprobado y registrado oficialmente en el Ministerio de Trabajo su I Plan de Igualdad del GRUPO AENOR, fruto de un intenso trabajo colaborativo con los sindicatos mayoritarios del sector.

Este primer Plan de Igualdad del Grupo AENOR representa un paso natural en la evolución de nuestro **compromiso con la igualdad**, que comenzó años atrás (en el año 2012) con la puesta en marcha de tres planes individuales en la empresa principal. La experiencia acumulada nos permite ahora abordar los retos de forma integrada en todo el grupo.

Un compromiso con efectos tangibles: El Plan tendrá una duración de cuatro años (2025-2029) y reúne 45 medidas específicas orientadas a fortalecer la equidad de género en nuestra organización.

Estas acciones se estructuran en seis ejes estratégicos:

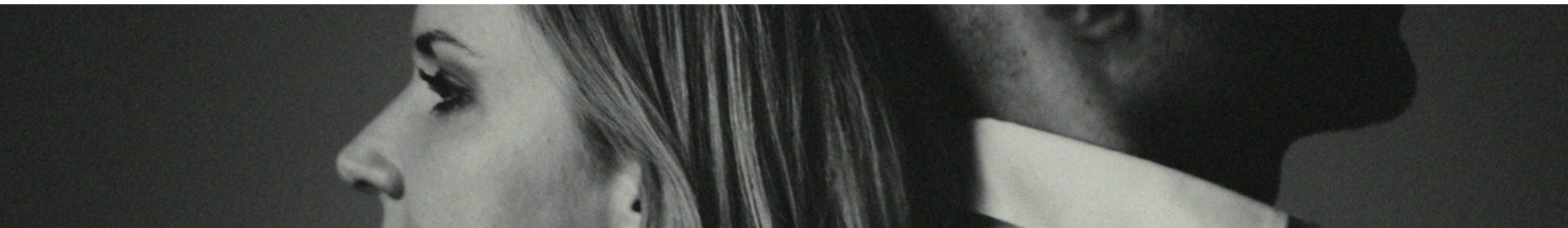
1. **Selección y promoción interna:** iniciativas para equilibrar la representación de género en todos los niveles, firmando con las empresas externas de selección, un compromiso con la no discriminación de hombres y mujeres en el reclutamiento y capacitación de profesionales, asegurando así la neutralidad y la obligatoriedad de presentar candidaturas de ambos sexos.
2. **Formación y sensibilización:** programas formativos en igualdad y prevención del acoso.

3. **Retribución:** auditorías salariales periódicas y medidas para garantizar la equidad.
4. **Conciliación y corresponsabilidad:** se amplían derechos y medidas de flexibilidad para armonizar vida laboral y personal (consulta aquí las novedades de AENORconcilia).
5. **Prevención del acoso y la violencia de género:** protocolos reforzados y medidas de protección específicas.
6. **Salud laboral:** medidas específicas en materia de prevención y promoción de hábitos saludables.
7. **Canales de comunicación interna:** contamos con un servicio interno de gestión de consultas, sugerencias, comentarios y resolución de problemas. Así como la posibilidad de realizar periódicamente encuestas relativas a conciliación y/o clima laboral, donde nuestras personas pueden exponer sus opiniones.

El Plan de Igualdad incluye medidas relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad, así como la selección de perfiles profesionales para asegurar la equidad y paridad de género, entre otras cuestiones.

En 2025 el 6% de la plantilla ha estado en jornada reducida siendo el 1% hombres y el 5% mujeres respecto a la plantilla media total.

En 2024, el 8% de la plantilla ha estado en jornada reducida siendo el 1% hombres y el 7% mujeres respecto a la plantilla media total.



3.4. Salud y Seguridad en el trabajo

Los principios que guían la actuación del Grupo AENOR en materia de salud y seguridad laboral se recogen en la **Política de Seguridad y Salud Laboral**, que establece, entre otros, los siguientes compromisos:

1. [Disponer de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo](#) orientado a proteger la salud laboral y el bienestar de las personas del Grupo AENOR.
2. [Adoptar un enfoque preventivo](#), basado en la identificación y control de riesgos, con el objetivo de avanzar hacia una gestión con cero accidentes.
3. [Integrar la actividad preventiva](#) en todas las actividades del Grupo AENOR y en la totalidad de sus centros de trabajo, fomentando una cultura preventiva compartida por toda la organización.
4. [Impulsar la mejora continua](#) de las condiciones de salud y seguridad laboral, mediante la evaluación periódica del desempeño y la adopción de medidas correctoras y preventivas.
5. [Garantizar el cumplimiento estricto](#) de la legislación y normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral en todas las geografías en las que el Grupo opera.
6. [Promover valores y comportamientos responsables](#) en materia de seguridad y salud, fomentando la participación, sensibilización y formación de las personas trabajadoras como elementos clave para la consolidación de una cultura preventiva sólida.

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo AENOR se ha desarrollado de conformidad con la normativa española vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y se articula a través de distintos documentos internos, entre los que destaca el **Manual de Seguridad y Salud Laboral**.

El sistema incorpora los requisitos de la **norma ISO 45001** y se gestiona, para AENOR y UNE, a través de un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**, que abarca las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, mientras que la medicina del trabajo es prestada por un proveedor externo.

El Servicio de Prevención Mancomunado está integrado por la persona responsable de Seguridad Laboral y dos Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, prestando apoyo, entre otras funciones, en la **coordinación de actividades empresariales**.

En el caso de **Certificación y Confianza Cámara**, la entidad dispone de un **Servicio de Prevención Ajeno** propio, que cubre las especialidades técnicas y la medicina del trabajo, contando con el soporte del SPM cuando resulta necesario.

Entre las actividades desarrolladas por el Servicio de Prevención Mancomunado, destaca la Coordinación de Actividades empresariales, de especial valor para las auditorías de las entidades que colaboran con nosotros.



Para garantizar el cumplimiento en materia de salud y seguridad contamos con un total de **12 Comisiones de Seguridad Laboral** y con un **Comité de Seguridad y Salud Laboral** para la sede central de Madrid y para Laboratorio, incluyendo al total de personas que se ubican en los centros de trabajo. Dichas comisiones, junto al Comité de Seguridad y Salud, son los encargados de planificar las acciones para mejorar los indicadores de seguridad y salud. En 2025, se han reunido las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral de Navarra - La Rioja, Bilbao, Barcelona, Sevilla, Zaragoza, Valencia, Murcia, A Coruña, Palma de Mallorca, Certificación y Confianza Cámara, AENOR Conocimiento, Madrid Sistemas de Inspección Avanzada y AENOR Laboratorio- Madrid.

El Grupo AENOR dispone de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** que establece las principales actuaciones en materia de salud y seguridad de las personas, entre las que se incluyen la realización de evaluaciones de riesgos en centros y puestos de trabajo, la coordinación de actividades empresariales con proveedores y clientes, la vigilancia de la salud, la gestión preventiva de los viajes y desplazamientos, la entrega de equipos de protección individual y la investigación de accidentes.

Este Plan, de aplicación a nivel Grupo, se actualiza periódicamente. En 2025 se han realizado evaluaciones de riesgos en las sedes de: Extremadura – Mérida, Madrid – Sede Central, Andalucía – Sevilla, Certificación y Confianza Cámara, Cantabria – Santander, País Vasco – Bilbao, Castilla y León- Valladolid.

El alcance del Sistema de Seguridad Laboral se establece a nivel nacional, por lo que no aplica a otras sociedades del Grupo, ya que cada una ha de cumplir con las responsabilidades establecidas por la legislación de cada país.

No obstante, lo anterior, nuestro objetivo es extender la cultura de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales a todas las sociedades del Grupo con las adaptaciones requeridas por la legislación en cada una de las jurisdicciones en las que operamos.

Concretamente en 2025, dentro del objetivo de establecer la cultura preventiva, se han desarrollado las siguientes actividades:

- **Formación:** El Servicio de Prevención Mancomunado imparte formación específica al personal de nueva incorporación de acuerdo con su puesto de trabajo. Esto se hace también tras un accidente o en caso de precisar una actualización.
- **Información en materia de PRL:** se ha creado una firma de información de riesgos en PRL por puesto de trabajo en el perfil de meta4 de cada persona trabajadora.
- **Evaluación de Riesgos y Planificación de acciones preventivas:** se ha comprobado la documentación recibida de las sedes internacionales y posterior actualización de la documentación en el apartado correspondiente de la intranet. Planificación de la Comisión de Seguridad y Salud de Sedes Internacionales.
- **Plan de Emergencias:** se ha actualizado la documentación de las sedes en el apartado de la intranet.
- **Gestión de los equipos de protección individual:** asesoramiento y entrega del equipo necesario para el puesto de trabajo.
- **Vigilancia de la salud:** durante el 2025 se han realizado reconocimientos médicos, además, seguimos realizando la campaña de vacunación de la gripe. Añadimos en los reconocimientos médicos dos determinaciones adicionales, como son la detección precoz del cáncer de colon y la determinación de Fe en sangre.

Un total de 1654 horas de formación, con 640 participantes, en actividades de formación en Salud y Seguridad Laboral se han impartido en AENOR Global en 2025, de las cuales 1200 se han impartido en España: Un total de 1503 horas de formación y 556 asistentes. Estos números son similares a los correspondientes al ejercicio 2024, pasando a un total de 1.697 horas de formación en Salud y Seguridad Laboral impartidas en AENOR Global, de las cuales, 1.552 horas fueron en España.

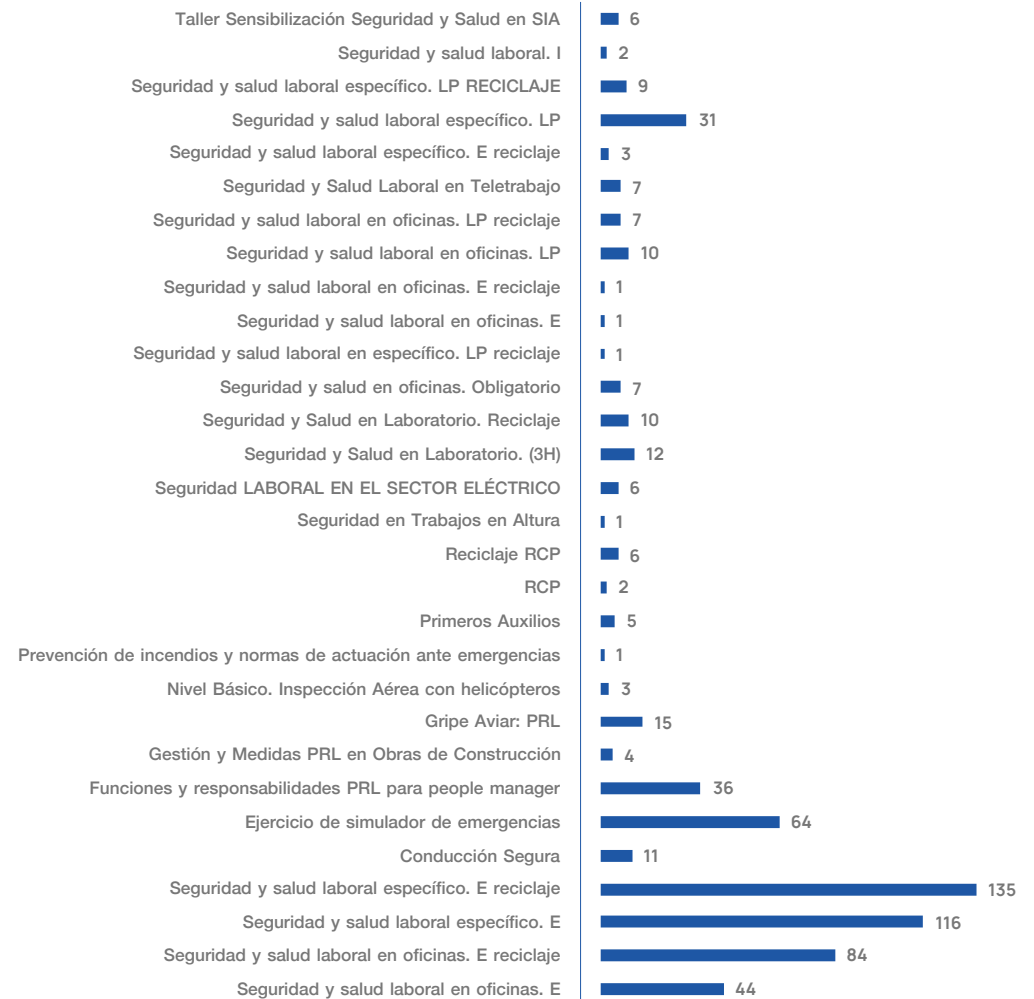
En aplicación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, se imparte formación en PRL. Para la formación obligatoria en Seguridad y Salud Laboral tenemos los siguientes cursos:

- Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico.
- Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico. trabajos de inspección aérea con helicópteros.
- Curso obligatorio de seguridad y salud laboral en específico. Reciclaje.
- Curso obligatorio de seguridad y salud laboral en oficinas. Reciclaje.
- Curso obligatorio de seguridad y salud laboral específico.
- Curso obligatorio de seguridad y salud laboral en oficinas.
- Curso obligatorio de seguridad y salud laboral en oficinas.
- Curso obligatorio de seguridad y salud laboral.
- Curso teórico práctico en manejo de extintores.
- Ejercicio de simulador de emergencias.
- Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias.
- Prevención de riesgos en puestos de laboratorio.
- Primeros auxilios.
- Seguridad y salud en oficinas.
- Seguridad y salud laboral en teletrabajo.
- Seguridad en trabajos de obra.
- Curso gripe aviar.

Personas formadas a nivel Global



Participación formación Seguridad y Salud



Hemos recopilado los siguientes indicadores de seguridad y salud laboral (SSL) relativos a las personas de España.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES y COMUNES		2024 España		2025 España	
Tipos de accidente	Con baja	M	2 75%	1 33%	
		H	1 25%	2 67%	
	Sin baja	M	4 57%	6 86%	
		H	3 43%	1 14%	
Índice de frecuencia		M	0	0	
		H	1,42	0	
Índice de gravedad		M	0	0	
		H	0	0	
Días/horas perdidas por accidente o enfermedad profesional		M	23	10 días	
			184 horas	80 horas	
		H	3 días	11 días	
			24 horas	88 horas	
Número de horas de absentismo por contingencias profesionales reportado por la Mutua		T	208 horas	168 horas	
Número de horas de absentismo por contingencias comunes reportado por la Mutua		T	65.080 horas	75.368 horas	
<p>Índice de gravedad: $\frac{\text{n}^\circ \text{ jornadas laborales perdidos (acc. Con baja+acc. In itinere)} * 1000}{\text{n}^\circ \text{ de horas de trabajo}}$</p> <p>tasa de absentismo: $\frac{\text{Días de baja transcurridos año} * 100}{\sum (\text{Días mes} * \text{Trabajadores afiliados mes} (*))}$ No se han perdido horas por este motivo fuera de España (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional).</p> <p>*las bajas In Itinere no se tienen en cuenta para el cálculo del índice de frecuencia y el de gravedad.</p>					

Durante el 2025 se han registrado un total de 3 accidentes con baja, todos ellos In Itinere. De los accidentes registrados todos son de carácter leve. Dos de ellos sufridos por trabajadores varones.

Horas trabajadas por género	Mujeres	Hombres
2024	973.138	796.490
2025	1.029.447	814.434

Entrega de EPIS: a lo largo de 2025 se ha hecho entrega de un total de 1.361 equipos de protección individual frente a los 1029 equipos de protección individual entregados en 2024.



3.5. Relaciones Sociales

En el Grupo AENOR estamos comprometidos con el respeto a los derechos de representación sindical, libertad de asociación y negociación colectiva de nuestras personas en el marco de la legislación vigente en cada país en el que operamos.

Por ello, con objeto de garantizar que la actividad se desarrolla de acuerdo con los parámetros democráticos y los estándares de calidad que representan al Grupo AENOR, el diálogo con las personas que conforman es fundamental.

El Comité de Empresa de AENOR Confía es el órgano encargado de articular el diálogo social con las personas ubicadas en los Centros de Trabajo de Madrid, que comprenden Sede Central, Laboratorio y Manuel Luna.

En cuanto a Corporación Confidere y AENOR Confía, sus respectivos Comités de Empresa articulan el dialogo social con las personas ubicadas en el centro de trabajo de Madrid. Este diálogo se asienta bajo las bases de una relación permanente y de diálogo continuo según lo establecido por el Estatuto de Trabajadores y la normativa en cuanto a reuniones, información y consulta con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

En el ejercicio 2025, se han mantenido 4 reuniones con el Comité de empresa de AENOR Confía, ninguna con el de Corporación Confidere.

Adicionalmente, el personal de AENOR participa en otras comisiones donde puede trasladar sus intereses en materias objeto de las mismas:

- La Comisión de Igualdad, fomenta la participación de todos nuestros profesionales en la implantación y seguimiento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta Comisión ha mantenido una reunión en 2025 y dos en 2024.

- La Comisión de Seguridad y Salud Laboral de Madrid, se integra en el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la organización. Esta comisión ha mantenido cinco reuniones en 2025, una de ellas extraordinaria.

Los convenios colectivos establecen normas mínimas de acuerdo con los requisitos legales, que se pueden mejorar con otras establecidas por AENOR en consenso con la representación legal de los trabajadores.

En España, al 64.52% de la plantilla es de aplicación el Convenio Colectivo del sector Oficinas y Despachos que territorialmente corresponde y al 30,91% es de aplicación el Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. En el resto de las jurisdicciones se aplica la legislación vigente.

Los empleados cubiertos en España por los diferentes convenios representan el 95.43% del Grupo AENOR.



En el Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de España, el capítulo VII, relativo a Salud y Seguridad Laboral, establece el marco normativo aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, en estricta consonancia con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como con su normativa reglamentaria de desarrollo. Asimismo, dicho capítulo incorpora previsiones específicas orientadas a la protección de la maternidad, con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y adecuadas durante el embarazo, la lactancia y las situaciones especialmente sensibles relacionadas con la salud laboral.

De igual manera, El Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad, en su artículo 21, establece el marco de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo de relieve la obligación empresarial de garantizar la protección eficaz de la vida, la integridad física y la salud de todas las personas trabajadoras que intervienen en el proceso productivo del sector. Aunque la actividad no se considera de especial peligrosidad, el convenio enfatiza la estricta observancia del régimen jurídico previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en sus normas reglamentarias de desarrollo, exigiendo el cumplimiento y la supervisión diligente de las medidas preventivas por parte de empresas y plantilla.



3.6. Formación y Desarrollo

La formación de nuestros profesionales es clave para que puedan desarrollar su actividad con rigor y profesionalidad. Contamos con una Política de Formación y Desarrollo que marca los estándares de formación de nuestra plantilla, cuyo objetivo es que nuestras personas se desarrollen profesionalmente.

A continuación, se muestra el número de personas formadas desglosadas por género y categoría profesional:

FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN Y GÉNERO		2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global	
Número de empleados formados	Administrativo	M	151	172	149	181
		H	26	42	29	47
		T	177	214	178	228
	Técnico	M	271	321	290	339
		H	269	310	268	315
		T	540	631	558	654
	Mando	M	93	108	92	105
		H	108	114	103	111
		T	201	222	195	216
	Directivo	M	12	16	13	17
		H	31	37	26	32
		T	43	53	39	49
	Subtotales	M	527	617	544	642
		H	434	503	426	505
		T	961	1.120	970	1.147

Por otro lado, en relación con las horas de formación desglosada por género y categoría profesional, se resumen los datos en la tabla.

FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN Y GÉNERO			2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
Número de empleados formados	Administrativo	M	1.706	1.868	1.498	1.670
		H	278	326	260	333
		T	1.984	2.194	1.758	2.003
	Técnico	M	7.106	7.776	8.847	9.099
		H	7.230	7.542	7.262	7.558
		T	14.336	15.318	16.109	16.657
	Mando	M	2.816	2.951	2.482	2.569
		H	3.229	3.251	2.497	2.574
		T	6.045	6.202	4.979	5.143
	Directivo	M	302	323	283	317
		H	486	528	414	447
		T	788	851	697	764
	Subtotales	M	11.930	12.918	13.110	13.655
		H	11.223	11.647	10.433	10.912
		T	23.153	24.565	23.543	24.567

En 2025 hemos mantenido un número similar de horas de formación con respecto a 2024: registrándose un total de 24.567 horas de formación en 2025 y 24.565 horas de formación en 2024. Entre las principales temáticas de la formación impartida a nuestras personas en 2025 destacan:

- Sostenibilidad ambiental.
- Agroalimentario, consumo, y distribución.
- Industria.

Entre esas acciones hemos puesto a disposición de los empleados actividades informativas vinculadas con la salud y el bienestar de los empleados, como, por ejemplo: cuidados posturales de columna vertebral, cáncer de mama, menopausia o tecnoestrés: buenas prácticas en el uso de las nuevas tecnologías.



3.7. Accesibilidad

El Grupo AENOR, en nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, además de contratar personal con discapacidad, colabora en proyectos de integración laboral y con centros especiales de empleo.

Algunos datos destacables en materia de accesibilidad son los siguientes:

- **12 personas contratadas** de forma indefinida (100%) con certificado de discapacidad en España.
- **Acuerdos con centros especiales de empleo** que velan por la integración de personas que tienen algún tipo de discapacidad.
- **Donación a la Fundación Randstad**, AENOR continúa trabajando bajo un estrecho lazo con Fundación Randstad, para dar cumplimiento de la cuota de reserva y promover la empleabilidad tanto en la compañía como en el mercado de perfiles con discapacidad. Esta colaboración se basa en objetivos como asesoramiento para la búsqueda de empleo, talleres de orientación, formación especializada en gestión de cobros, Excel, gestión financiera, etc. Esta donación fue realizada en febrero de 2025, por lo que no se efectuó aportación en el ejercicio 2024.

Para las personas con discapacidad, AENOR adopta las medidas de adaptación de los puestos de trabajo que resultan necesarias, asumiendo su provisión y/o financiación, incluida la reubicación del puesto en situaciones de discapacidad sobrevenida. Asimismo, la organización concede ayudas económicas para programas específicos dirigidos a personas trabajadoras que presentan una discapacidad sobrevenida.

Por último, como se ha indicado en memorias anteriores, contamos con plazas de garaje accesibles para personas con movilidad reducida, tal y como establece la legislación.



3.8. Diversidad, Igualdad e Inclusión

Durante 2025, AENOR dio un paso decisivo en su compromiso con la Diversidad, la Igualdad y la Inclusión con la aprobación, por parte del Comité de Dirección, de la **Política de Diversidad e Inclusión del Grupo AENOR**.

Este documento establece las bases del modelo corporativo en esta materia y consolida la visión de la organización de promover un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación.

La política, alineada con la Norma ISO 30415:2021 y la Especificación AENOR del Sistema de Gestión de la Diversidad e Inclusión (SGD&I), refuerza el objetivo de impulsar una cultura basada en la igualdad de oportunidades, el respeto a todas las personas y la integración efectiva de la diversidad como valor estratégico.

En paralelo a la aprobación de la política, se constituyó la **Comisión de Diversidad e Inclusión del Grupo AENOR**, órgano responsable del diseño, seguimiento y supervisión del futuro Plan de Diversidad e Inclusión. Esta Comisión está presidida por el CEO de AENOR, garantizando así el máximo liderazgo y compromiso institucional. Sus integrantes proceden de la Dirección y de áreas clave de la organización, lo que permite incorporar una visión transversal y alineada con la estrategia corporativa.

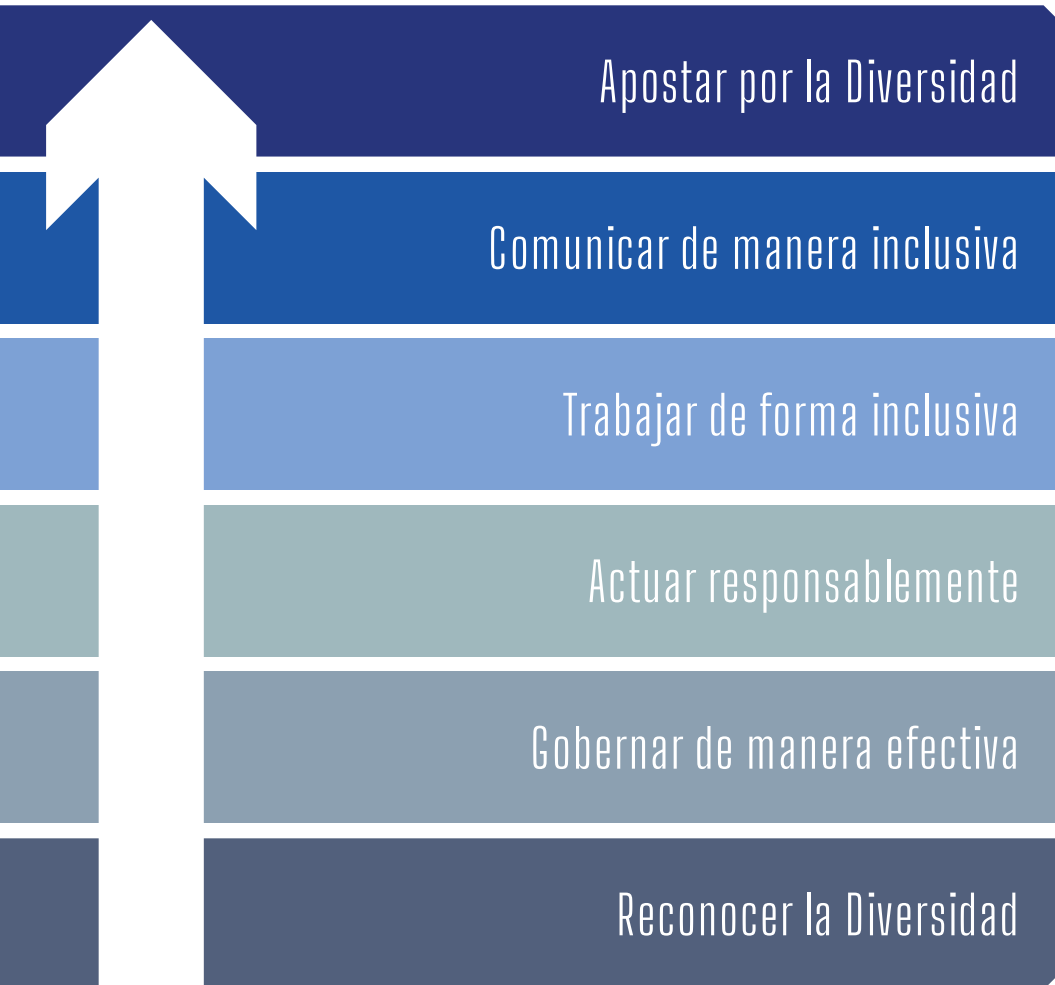
Además, se constituyó un grupo de trabajo técnico, encargado de realizar el diagnóstico inicial de diversidad, identificar posibles áreas de mejora y diseñar las medidas concretas que conformarán el Plan de Diversidad e Inclusión. Durante el ejercicio 2025, el grupo de trabajo se reunió 5 ocasiones.

El modelo adoptado por AENOR para la gestión de la diversidad se sustenta en la mejora continua y en la integración del enfoque inclusivo en los procesos corporativos, desde la atracción y desarrollo del talento hasta las relaciones con proveedores, clientes y grupos de interés. La Política de Diversidad e Inclusión define también cuatro dimensiones prioritarias para la organización: igualdad de género, diversidad+, discapacidad y diversidad generacional, sobre las que se elaborarán medidas específicas orientadas a la sensibilización, la formación, la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la integración plena de todas las personas.

Finalmente, el sistema se complementa con mecanismos sólidos de gobernanza, prevención y transparencia, como los distintos protocolos en materia de igualdad, acoso y violencia en el trabajo, así como el Canal Ético disponible para toda la plantilla y partes interesadas. El seguimiento periódico por parte de la Comisión y las auditorías internas previstas garantizan que las acciones en materia de diversidad e inclusión evolucionen de forma sistemática, con un enfoque alineado con la estrategia corporativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Nuestra cultura inclusiva se construye sobre los siguientes pilares:



De entre los diferentes protocolos y planes internos para salvaguardar el cumplimiento de estos principios, mencionamos a continuación:

- **Protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo** tiene como objetivo garantizar la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, evitando posibles conductas de violencia y acoso. Se parte de la premisa de imposibilitar su aparición, y en el caso de que apareciesen conductas de este tipo, erradicarlas. Se trata de un que se encuentra disponible en la intranet para que todas las personas de AENOR puedan acceder a él. Su aplicación se extiende a todo el personal interno y externo (principalmente becarios y personal de ETT) que desarrollen su actividad dentro de nuestro ámbito organizativo.
- Como se ha hecho referencia anteriormente, en julio de 2025, AENOR inscribió oficialmente en el Ministerio de Trabajo su **I Plan de Igualdad del Grupo AENOR**, resultado de un intenso proceso de diálogo y trabajo conjunto con los sindicatos mayoritarios del sector. Este plan supone un hito relevante en la evolución de nuestro compromiso con la igualdad, iniciado en 2012 con la implantación de los primeros planes individuales en la empresa principal, y que ahora se consolida en un enfoque integrado para todo el Grupo. Con una vigencia de **cuatro años (2025-2029)**, el Plan reúne **45 medidas** que se articulan en seis ejes estratégicos: **selección y promoción interna, formación y sensibilización en igualdad, equidad retributiva, conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso y la violencia de género, y salud laboral**. Este primer Plan de Igualdad de Grupo constituye un compromiso tangible, alineado con la estrategia de diversidad e inclusión de AENOR y con nuestro propósito de impulsar entornos laborales seguros, respetuosos y equitativos para todas las personas que forman parte de AENOR.
- **El Plan AENOR Concilia**, que establece medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional de nuestras personas. Este plan recoge un conjunto de medidas para dotar de mayor flexibilidad espacial, temporal y organizacional a nuestra plantilla.
- **Jornada reducida**: El 6% de la plantilla global disfruta de reducción de jornada, siendo el 5% mujeres.

INDICADORES IGUALDAD a cierre año		2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
Mujeres en la plantilla		490	583	524	634
Mujeres en equipo directivo		12	17	14	18
Permisos maternales paternos	M	22	25	14	14
	H	17	17	11	11
	T	39	42	25	25
Reincorporados tras permisos		100%		100%	
Personas con jornada reducida	M	58	58	50	50
	H	5	5	7	7
	T	63	63	57	57
Personas modalidad teletrabajo	M	441	0	500	500
	H	351	0	406	406
	T	792	0	906	906
Jornadas laborables para atención de necesidades personales y familiares (conciliación)	M	895	1.040	812	908
	H	351	363	305	333
	T	1.246	1.403	1.118	1.242

En cuanto a la nacionalidad, se distinguen las siguientes en nuestra plantilla:

NACIONALIDADES GLOBAL	2024	2025
Argelia	1	1
Argentina	1	2
Boliviana	0	1
Brasileña	1	2
Chilena	27	24
China	1	1
Colombiana	3	8
Dominicana	8	11
Ecuatoriana	8	9
Egipcio	1	1
Española	866	915
Francesa	1	1
Inglesa	1	1
Italiana	14	17
Marroquí	1	1
Mejicana	45	53
Peruana	43	50
Portuguesa	18	20
Rumana	1	1
Salvadoreña	7	8
Venezolana	3	6
Vietnam	1	1
Totales	1.052	1.134

En relación con la diversidad en AENOR tenemos contratadas 12 personas con discapacidad:

OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD	2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
Empleados con discapacidad	13	13	12	12

DIVERSIDAD GENERACIONAL	2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
< 30	56	70	65	91
30-50	408	519	485	607
> 50	422	463	398	436
Totales	886	1052	948	1134

La siguiente tabla muestra los indicadores de diversidad en cuanto a cambios organizativos.

CAMBIOS ORGANIZATIVOS		2024 España	2024 Global	2025 España	2025 Global
Promociones	M	9	11	10	15
	H	6	6	8	10
	T	15	17	18	25
Cambios horizontales	M	6	6	14	16
	H	7	8	11	14
	T	13	14	25	30
Totales		28	31	43	55



El 60% de las promociones han correspondido a mujeres en 2025.



3.8.1. Talento Joven

AENOR impulsa la contratación y formación de estudiantes en periodos de prácticas como una vía para favorecer la empleabilidad de jóvenes de talento y contribuir al desarrollo de futuros profesionales. A través de estas iniciativas, AENOR refuerza su compromiso con el progreso social y la generación de oportunidades mediante la colaboración con entidades académicas, como Universidades, Escuelas y Centros académicos.

En 2025 contamos con 63 personas en prácticas frente a las 24 personas de 2024, de ellas el 16% fueron contratadas frente al 25% en el ejercicio anterior.

La incorporación de personas en prácticas favorece el **intercambio generacional**, que no solo beneficia a los perfiles más jóvenes, sino que también contribuye a enriquecer el entorno laboral, promoviendo la diversidad de perspectivas y el aprendizaje mutuo entre generaciones.

Por tanto, estos indicadores reflejan tanto la inversión de AENOR en talento joven como nuestra contribución al fortalecimiento de una cultura diversa y dinámica.

En el ejercicio 2025 principalmente hemos trabajado con la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos I, la Universidad Politécnica de Madrid, Campus AENOR, EAE Business School Madrid, y muchos centros de FP, etc. Las prácticas se han desarrollado en distintos ámbitos de actividad, incluyendo, áreas como laboratorio, calidad y alimentación, cambio climático y jurídico lo que permite atraer perfiles diversos y alineados con las necesidades del Grupo.



3.8.2. Talento Senior

El Grupo AENOR mantiene su compromiso con el talento senior: en 2025, más del 61 % de la plantilla tiene más de 45 años.

3.8.3. Jubilación

Respecto a la jubilación, facilitamos que aquellas personas que cumplen los requisitos legales para ello puedan beneficiarse de la jubilación parcial. Con ello facilitamos el acceso gradual a la jubilación de nuestros profesionales. Un total de 14 personas se han jubilado durante de 2025 frente a las 4 personas en 2024.

3.8.4. Sistema Gestión del Desempeño

En consonancia con nuestra estrategia de gestión de personas y con nuestro compromiso con el bienestar de nuestras personas, en AENOR tenemos un Sistema de Gestión del Desempeño orientado a la evaluación periódica de nuestros profesionales.

Este sistema es fundamental para la gestión y comunicación con las personas y sus representantes. Nos permite, no solo medir el desempeño, si no también fomentar el desarrollo de nuestros profesionales. Este sistema de Gestión del Desempeño está directamente relacionado con nuestro modelo de gestión de personas:

- Cultura y valores de la empresa.
- Desarrollo profesional y plan de carrera.
- Planes de formación, adecuación al puesto de trabajo.
- Decisiones retributivas.



3.8.5. CEO por la Diversidad

En 2025, AENOR ha renovado su compromiso con la alianza **#CEOPorLaDiversidad**, desarrollada por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE. Se trata de una iniciativa pionera en Europa que ha reunido hasta la fecha a casi un centenar de CEO en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión.

El objetivo de #CEOPorLaDiversidad es impulsar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento, la equidad e igualdad y la inclusión sociolaboral. Su vocación es acelerar la diversidad a través de un modelo y una visión innovadora y 360°.

AENOR apoya a las organizaciones a incorporar políticas eficaces en el ámbito social. Para ello, ofrece soluciones de evaluación de la conformidad, como la Certificación de la Gestión de la Diversidad e Inclusión en la empresa, que abordan la gestión de la diversidad e inclusión, la igualdad, la accesibilidad, la seguridad y salud o aquellas que favorecen a las personas mayores. Además, como organización, tiene implantadas iniciativas que favorecen la igualdad, y la seguridad y salud de las personas que trabajan en la Entidad.



3.9. Comunicación interna y transformación cultural

La comunicación interna tiene un papel esencial que cumplir en el impulso del ambicioso proceso de transformación del Grupo AENOR, por lo que se utilizan distintas vías de comunicación: reuniones departamentales, encuesta periódica de clima laboral, webinars, sesiones informativas periódicas, comunicaciones a través de la intranet, eventos internos, correos electrónicos, etc. A través de la encuesta de experiencia del empleado permite que la voz de las personas del Grupo AENOR sea escuchada para identificar fortalezas de nuestra organización y aquellos aspectos en los que necesitamos seguir trabajando para mejorar.

Como viene siendo habitual a principio y mitad de año, se realizan encuentros de la red comercial del Grupo AENOR, en los que la fuerza de ventas analiza los logros conseguidos en el último semestre, intercambian información y exponen los retos en lo que resta de año para alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto.

La reunión de febrero de 2025 fue retransmitida en streaming a toda la organización y nuestro CEO, Rafael García Meiro, clausuró la jornada de un evento que refleja la participación activa de nuestros compañeros y compañeras, compartiendo un dinámico intercambio de experiencias y disfrutando de un gran momento juntos.

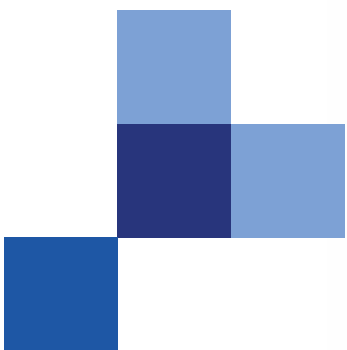
En este encuentro, se profundizó en el foco comercial, los objetivos para 2025 y la estrategia de crecimiento, permitiendo a todos los asistentes alinear esfuerzos y reforzar nuestra visión de futuro.



AENOR

04

Conducta Ética
de AENOR



AENOR desarrolla su sistema de compliance a partir de los valores corporativos de la organización (Personas, Excelencia, Visión de Futuro, Orientación a resultados y Compromiso) recogidos en el Código Ético de Corporación Confidere SAU y sus Sociedades Participadas (en adelante, “Código Ético de AENOR”). Nuestro sistema busca cumplir la misión de AENOR mediante un firme compromiso con la integridad y el impulso de la cultura corporativa desde sus órganos de gobierno.

Nuestras relaciones con los grupos de interés se basan en la vivencia diaria de nuestros valores, lo que nos permite integrar y promover los criterios ESG en cada actuación de AENOR.

La normativa interna de cumplimiento, aprobada por el Consejo de Administración o, en su caso, por los Comités competentes, es de aplicación a todas aquellas sociedades en las que el Grupo ostenta una participación mayoritaria o ejerce un control efectivo directo.

El Grupo AENOR mantiene el firme compromiso de promover y difundir estos estándares de integridad y conducta responsable entre todas las personas que forman parte de la organización, así como entre quienes se relacionan con ella.

En este sentido, se aspira a que dichos principios y normas sean compartidos no solo por la totalidad de los empleados, directivos y administradores, sino también por clientes, socios comerciales y demás colaboradores vinculados a nuestras actividades, contribuyendo así a garantizar el desarrollo de relaciones éticas, transparentes y alineadas con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y sostenibilidad.

Durante el ejercicio 2025, AENOR ha impulsado la mejora continua de su sistema de gestión del compliance, en coherencia con la actualización del estándar UNE 19601:2025, reforzando así su compromiso con una cultura organizativa sólida basada en la integridad, la legalidad y las conductas éticas.

Este compromiso se articula a través de un marco normativo interno estructurado que integra políticas y procedimientos en materia de integridad, sostenibilidad y responsabilidad social. Dicho marco no constituye un conjunto de documentos estáticos, sino un sistema vivo y dinámico que se revisa y actualiza de forma periódica para asegurar su adecuación a los retos regulatorios, operativos y éticos del Grupo.

Gracias a este enfoque, AENOR avanza hacia una **gestión proactiva de los riesgos** y hacia la **consolidación de una cultura corporativa** que contribuye a generar un impacto positivo tanto en el entorno como en los distintos grupos de interés, alineando el cumplimiento normativo con los objetivos estratégicos de sostenibilidad y buen gobierno.



4.1. Compliance

En AENOR, la ética constituye el fundamento sobre el que se construyen todas nuestras relaciones y decisiones empresariales. Bajo un modelo de liderazgo responsable y ejemplar, impulsamos que los principios de integridad, transparencia, imparcialidad y compromiso impregnen de manera coherente a toda la organización, desde los órganos de gobierno y la alta dirección hasta cada profesional en los distintos países donde operamos. Este enfoque común refuerza nuestra cultura corporativa, garantiza una conducta alineada con nuestros valores y asegura que la sostenibilidad y el buen gobierno formen parte esencial de nuestra manera de crear confianza en la sociedad.

Selección de Políticas y Normas de AENOR relacionadas con criterios ESG

- Código Ético de Corporación Confidere SAU y sus Sociedades Participadas.
- Código Deontológico.
- Política de Compliance.
- Política de Compliance Penal.
- Manual de Compliance Penal.
- Política de Anticorrupción.
- Política de Medioambiente.
- Política de Regalos, Obsequios, Hospitalidades e Invitaciones.
- Política de Conflicto de interés.
- Política de Desconexión Digital.
- Política de Seguridad de la Información y de Protección de Datos Personales.
- Política de Diversidad e Inclusión de Grupo AENOR.
- Plan de Igualdad de Grupo AENOR.
- Política de Inteligencia Artificial.

Durante el ejercicio 2025, AENOR ha avanzado de manera significativa en la consolidación de **un modelo de cumplimiento global**, evolucionando desde un enfoque centrado exclusivamente en el cumplimiento penal hacia un sistema integral y transversal. Este periodo se ha caracterizado por una intensa actividad normativa y por la proactividad en la elaboración, revisión y aprobación de documentos esenciales que fortalecen el Sistema de Gestión de Compliance del Grupo.

El Consejo de Administración de Corporación Confidere, S.A.U. aprobó la **Política de Compliance de Grupo AENOR** como **norma de alto nivel** de la organización, reforzando el compromiso institucional con la legalidad, la ética y las mejores prácticas en materia de gobernanza. Esta política expresa de forma inequívoca la voluntad de AENOR de mantener una posición de tolerancia cero frente a comportamientos inadecuados, conductas ilícitas o actuaciones que vulneren los principios éticos recogidos en el Código Ético y el Código Deontológico del Grupo.

Asimismo, la política define el **modelo de gobernanza y buen gobierno corporativo de AENOR**, estableciendo una estructura organizativa clara para la función de compliance y asignando funciones y responsabilidades a las distintas Direcciones con el fin de garantizar una gestión sólida, eficaz y coordinada de los riesgos. Este modelo se articula conforme al marco de las **tres líneas de defensa**, donde el Consejo de Administración —a través de su Comisión de Auditoría— asume la responsabilidad última de la orientación estratégica, supervisión y control del sistema de compliance del Grupo.



En coherencia con el compromiso de transparencia y rendición de cuentas, la Política de Compliance de Grupo AENOR se encuentra publicada en la página web corporativa, garantizando su accesibilidad para todos los grupos de interés y reforzando la cultura de integridad que caracteriza a la organización.

En el marco del Plan de Acción de Compliance, concebido como hoja de ruta de la función para el periodo 2025–2029, durante este ejercicio, entre otras acciones, se han revisado y actualizado las cláusulas de ética y compliance en los modelos contractuales de clientes y proveedores, con el objetivo de asegurar una alineación plena con los estándares del Grupo, reforzar las obligaciones de terceros y garantizar la correcta integración de los compromisos derivados del sistema de cumplimiento.

Este proceso se ha ejecutado bajo las directrices del Comité de Cumplimiento, quedando las actuaciones debidamente documentadas en la Memoria Anual de Compliance, lo que permite disponer de un registro sistemático y verificable de los avances en la gestión del riesgo penal y en la consolidación de la cultura de cumplimiento del Grupo.

A continuación, se destacan otras de acciones más relevantes desarrolladas en este periodo:

1. Nuevo entorno tecnológico para el análisis y seguimiento de riesgos.

Se ha implantado una nueva herramienta tecnológica, que nos permitirá en el ejercicio 2026 evolucionar desde un modelo reactivo hacia un enfoque proactivo, más robusto y automatizado en el análisis y seguimiento de los sistemas de compliance penal, protección de datos y ESG, dotando al modelo de mayor precisión, trazabilidad y capacidad de anticipación.

2. Adaptación del Sistema de Gestión de compliance a legislación local de nuestra filiales internacionales.

Se ha avanzado en el proyecto iniciado en 2024 de adaptación del o el del sistema de compliance penal y de datos personales a la legislación local de las filiales internacionales, especialmente en LATAM, en coherencia con la estrategia corporativa de consolidación y armonización del sistema de gestión de compliance penal y protección de datos a nivel global .

3. Identificación de las Posiciones Expuestas a Riesgos Penales (PEP).

Durante el ejercicio 2025 ha mejorado la identificación de las posiciones expuestas a riesgos penales (PEP) dentro de la organización. Esta labor se ha desarrollado mediante la definición de un nuevo procedimiento formal que establece los criterios y factores objetivos que determinan qué puestos de nuestra organización actual deben ser clasificados como PEP. Conforme a este procedimiento, las personas que ocupan dichas posiciones deben suscribir la correspondiente declaración de cumplimiento, reforzando el compromiso ético y la diligencia exigible en el desempeño de sus funciones.

4. Código de Conducta para Proveedores y Colaboradores de Grupo AENOR.

En 2025, el Comité de Dirección de AENOR aprobó el Código de Conducta para Proveedores y Colaboradores del Grupo AENOR, un documento que deriva directamente de los principios y valores establecidos en nuestro Código Ético. Este nuevo marco refuerza las expectativas de conducta responsable en toda la cadena de valor y establece los estándares mínimos que deben cumplir las organizaciones y profesionales que colaboran con AENOR.



4.1.1. Comité de Cumplimiento de Grupo AENOR

El **Comité de Cumplimiento** ha desempeñado durante el ejercicio 2025 una función de supervisión activa y constante sobre el sistema de gestión de compliance del Grupo AENOR, asegurando su eficacia, actualización y correcta adecuación a los riesgos identificados en cada ámbito de actividad. Conforme a su marco regulatorio, recogido en el Reglamento del Comité de Cumplimiento, este órgano ha actuado como instancia principal de control, revisión y seguimiento del modelo de prevención de delitos, garantizando un enfoque integral y alineado con los más altos estándares de buen gobierno.

A lo largo del presente ejercicio, el Comité se ha reunido en 7 ocasiones, celebrando sesiones periódicas que han permitido evaluar la evolución del sistema, analizar comunicaciones recibidas a través del sistema interno de información, revisar los controles existentes y valorar los cambios normativos relevantes. Asimismo, mediante la emisión de informes a la alta dirección, el Comité ha asegurado el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias aplicables, reforzando la coherencia de las actuaciones corporativas con los principios éticos y de gobernanza establecidos por la organización.

En conjunto, la labor del Comité, la de los Coordinadores de Cumplimiento y la Dirección de Asesoría Jurídica y Cumplimiento interno, ha sido determinante para fortalecer la gobernanza en materia de cumplimiento, contribuyendo a la mejora continua del modelo, a la vigilancia efectiva de los riesgos y al impulso de una cultura ética sólida y transversal en el Grupo AENOR.

4.1.2. Comisión de Responsabilidad Social Corporativa (CRC) Grupo UNE

La **Comisión de Responsabilidad Social Corporativa (CRC)** ejerce sus funciones dentro del ámbito del **Grupo UNE**, integrado por la Asociación Española de Normalización y sus sociedades participadas. Se trata de un órgano independiente cuya misión es garantizar el estricto cumplimiento de las leyes, normas internas y principios éticos que rigen la actividad de UNE. Para ello, supervisa los sistemas de prevención de delitos y los mecanismos de lucha contra el fraude establecidos en la Asociación y en su grupo societario, asegurando su eficacia y su mejora continua. Asimismo, vela por la adecuada **separación de funciones** entre las actividades de normalización y las de certificación, preservando la integridad y la imparcialidad de ambos ámbitos.

El consejero delegado de AENOR participa como miembro de este órgano, reforzando la coordinación entre el sistema interno de compliance de AENOR y el sistema de prevención de delitos y fraude de UNE, tal como contempla el Código Ético de AENOR.



4.1.3. Lucha contra la corrupción y Blanqueo de Capitales

Mantenemos el firme compromiso suscrito con Pacto Mundial en general, y en materia de prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales en particular, nos alineamos con el Principio 10 de Pacto Mundial, mostrando el compromiso por “trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno”.

En materia de prevención del blanqueo de capitales, adoptamos medidas estrictas para impedir que en su operativa puedan canalizarse fondos procedentes de actividades delictivas. Entre ellas, se establece la obligación de realizar los pagos exclusivamente mediante transferencias bancarias, evitando medios que puedan suponer un mayor riesgo,

En AENOR contamos con un marco normativo robusto compuesto por sus **Políticas de Anticorrupción, Conflicto de Interés y Regalos, Obsequios, Invitaciones y Hospitalidades**, las cuales definen los principios, criterios y procedimientos para prevenir, detectar y reportar posibles irregularidades. Estas políticas prohíben expresamente cualquier acto de soborno, incluyendo el ofrecimiento o promesa —directa o indirecta— de ventajas indebidas, el tráfico de influencias y los pagos de facilitación, entendidos como pagos realizados a funcionarios de menor rango para acelerar trámites o servicios.

Asimismo, se mantienen **canales formales de comunicación y aprobación** para la gestión de conflictos de interés y para la revisión de regalos, obsequios, invitaciones y hospitalidades por parte del Comité de Cumplimiento. De igual forma, el **Canal Ético** está habilitado para denunciar de forma confidencial cualquier acto ilícito, incluyendo una categoría específica para reportar sospechas de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Los profesionales de AENOR están obligados a cumplir con las leyes y convenios internacionales en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, prestando especial atención a señales de alerta como pagos inusuales en efectivo, cheques al portador o pagos en divisas no previstas contractualmente.

Finalmente, y en coherencia con nuestros principios éticos y con lo recogido en la Política Anticorrupción, AENOR no financiamos ni prestamos apoyo —directo o indirecto— a sindicatos, funcionarios públicos, cargos políticos, partidos políticos, sus representantes o candidatos, ni a asesores o personas vinculadas que desempeñen funciones públicas.

4.1.4. Defensa de la Competencia

En AENOR contamos con un programa específico en esta materia que se basa en compromiso de desarrollo y mejora progresiva conforme a los principios y directrices de la norma UNE 19603, estándar de referencia para los sistemas de gestión de cumplimiento en competencia. Este programa, que constituye la base para asegurar un comportamiento íntegro y conforme con la legislación aplicable, se compone de los siguientes elementos:

- i. El **Programa Derecho de la Competencia**, que incorpora el Manual de Cumplimiento, pautas sobre intercambios de información, protocolos de documentación y tratamiento de información sensible, así como los modelos de compromisos de confidencialidad y de declaración de conocimiento y cumplimiento; y
- ii. El **Manual de Inspecciones Sorpresa**, que incluye los procedimientos de actuación para el personal de recepción y las denominadas Reglas de Oro para afrontar este tipo de intervenciones de la autoridad.



Con el fin de asegurar una implantación efectiva de estos instrumentos y reforzar el compromiso de AENOR con la legislación de defensa de la competencia, durante este ejercicio hemos sensibilizado en esta materia a través de píldoras formativas.

En este marco, estamos comprometidos **con el cumplimiento estricto de la normativa de defensa de la competencia** y vienen recordando que ninguna de sus actividades puede dar lugar, bajo ningún concepto, a una restricción o falseamiento de la competencia en los mercados en los que opera. En consecuencia, las interacciones con clientes, competidores o entidades sectoriales deben respetar escrupulosamente la prohibición de intercambiar información individual, estratégica o comercialmente sensible, así como cualquier práctica que pudiera inducir a la coordinación de comportamientos comerciales.

De igual forma, y en línea con la normativa interna que regula la separación funcional entre las actividades de normalización y las de evaluación de la conformidad, el personal de AENOR mantiene la obligación de preservar la plena independencia operativa entre UNE y AENOR, evitando cualquier actuación que pudiera generar confusión, interferencia o ventaja competitiva indebida.

Finalmente y en línea con el ejercicio anterior, cabe destacar que en 2025 tampoco hemos recibido ninguna demanda por prácticas anticompetitivas o desleales, ni se han impuesto sanciones de ningún tipo por conductas relacionadas con la competencia.

4.1.5. Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales

La digitalización continúa siendo un pilar estratégico fundamental dentro del plan que AENOR viene desarrollando desde 2018. Este enfoque consolida nuestro compromiso con la protección de la privacidad y de los datos personales, al tiempo que refuerza la seguridad de la información en todo el Grupo. En este contexto, trabajamos para asegurar que los datos personales de colaboradores, clientes, proveedores y demás contactos profesionales sean tratados conforme a la normativa vigente, tanto en el ámbito europeo —mediante el Reglamento (UE) 2016/679— como en el nacional —a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La Política de Protección de Datos y Seguridad de la Información de AENOR es de aplicación directa a todas las sociedades del Grupo, y establece los principios de actuación esenciales en esta materia. Complementariamente, contamos con un Comité de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales encargado de supervisar y actualizar de forma continua el cumplimiento de los estándares legales aplicables.

AENOR pone a disposición de las personas interesadas diversos canales de contacto, entre ellos una dirección de correo electrónico específica para el ejercicio de los derechos reconocidos por la legislación vigente —acceso, rectificación, supresión, portabilidad, limitación u oposición— conforme a lo establecido en nuestra Política de Privacidad.

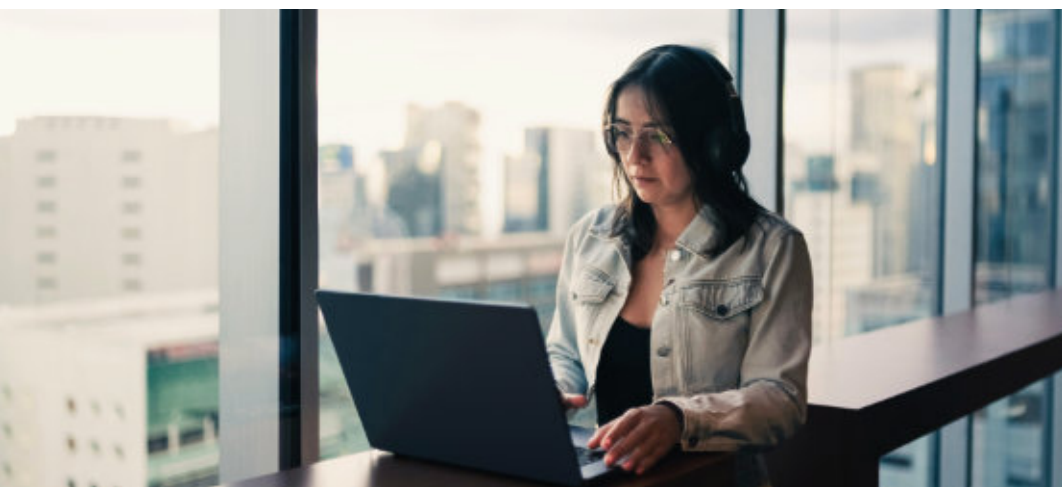


A ello se suma un buzón dedicado a consultas sobre seguridad de la información, mediante el cual el equipo especializado atiende directamente cualquier cuestión relacionada con esta materia.

Asimismo, se han implantado distintos procedimientos que garantizan el cumplimiento permanente de la normativa de protección de datos, incluyendo la formalización de contratos de confidencialidad, acuerdos de encargo del tratamiento y de corresponsabilidad, entre otros.

En línea con este compromiso, nuestros proveedores son evaluados previamente con el fin de verificar que cumplen los requisitos necesarios para garantizar la conformidad de toda la cadena de suministro con la normativa vigente tal y como se indica en el punto 4.3 de este informe.

En consonancia con ejercicios anteriores, durante el año 2025, no hemos registrado ninguna incidencia ni brecha de seguridad que afectara a datos personales. Los procedimientos relativos al ejercicio de derechos por parte de los interesados han sido gestionados de acuerdo con la regulación aplicable y dentro de los plazos establecidos. Asimismo, no hemos recibido reclamaciones ni requerimientos de la Agencia Española de Protección de Datos. No obstante, disponemos de una póliza de ciberseguridad destinada a ofrecer cobertura ante eventuales incidentes de carácter cibernético.



4.1.5.1. Política de Protección de Datos Personales y Seguridad de la Información

La **Política de Protección de Datos Personales y Seguridad de la Información** se establece como el elemento central del marco normativo interno en esta materia y se desarrolla a través de diversos documentos complementarios, entre los que destacan los siguientes:

- Manual de Protección de Datos Personales: recoge los aspectos esenciales entre los que podemos destacar los relativos a la conservación, tratamiento y transferencia de datos personales, tanto a nivel nacional como internacional.
- Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información: describe los procesos necesarios para alcanzar los resultados previstos en cumplimiento de la Política de Seguridad de la Información y de los objetivos definidos por AENOR.

Además, todo el personal de AENOR dispone en la Intranet corporativa de una Sección de Seguridad y Privacidad, donde se concentran recursos clave para facilitar el cumplimiento normativo. En ella se incluyen:

- Todas las políticas y procedimientos vinculados a la Seguridad de la Información y a la protección de datos de carácter personal.
- Enlaces externos a organismos de referencia en el ámbito nacional e internacional.
- Recursos informativos y guías prácticas orientadas a promover el cumplimiento de la normativa en las distintas funciones que el personal desempeña diariamente. Estas guías facilitan la correcta ejecución de tareas como el envío de comunicaciones comerciales, la grabación de eventos o la gestión de formularios y avisos de protección de datos en los distintos dominios web de AENOR.
- Materiales formativos difundidos en los últimos años, que abordan conceptos legales fundamentales en materia de privacidad, tales como las categorías especiales de datos o los roles existentes en el tratamiento de datos personales.

4.1.5.2. Comité de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales

El Comité cuenta con representación de distintas áreas de la organización y tiene como objetivo principal garantizar la aplicación efectiva del principio de privacidad desde el diseño y por defecto, como la implantación de herramientas tecnológicas emergentes. Entre sus responsabilidades también se encuentra la definición y actualización de los criterios aplicables a los procedimientos de evaluación de riesgos, así como la elaboración de los informes correspondientes ante posibles incidentes de seguridad. Dichos informes permiten determinar si un incidente constituye una brecha de seguridad que requiera la adopción de nuevas medidas o la mejora de las ya existentes.

El Comité está integrado, entre otros, por el Responsable de Protección de Datos, quien coordina todos los aspectos relacionados con la protección de datos personales en colaboración con otros representantes de AENOR.

Durante el ejercicio 2025, el Comité se ha reunido en tres ocasiones, abordando, entre otras cuestiones, proyectos adicionales de digitalización de la compañía incluyendo los riesgos asociados al uso de sistemas de inteligencia artificial.

4.1.5.3. Auditoría del sistema de gestión de datos personales:

En cumplimiento de la normativa interna de protección de datos, AENOR realiza periódicamente auditorías internas y externas para evaluar la eficacia de las medidas implantadas.



4.2. Gobernanza de IA en AENOR

Durante 2025, hemos seguido fortaleciendo el marco de gobernanza de los sistemas de inteligencia artificial (IA), que comenzó en 2024 con la aprobación de la **Política de Inteligencia Artificial del Grupo AENOR**.

Esta política, que supuso un hito en el avance responsable y sostenible de la transformación digital, estableció un marco ético y regulatorio de referencia y definió, entre otros elementos, la existencia de un comité específico encargado de supervisar el uso y desarrollo de sistemas de IA en la organización.

Los principios esenciales establecidos en la Política y que continúan guiando el modelo de gobernanza de la IA son:

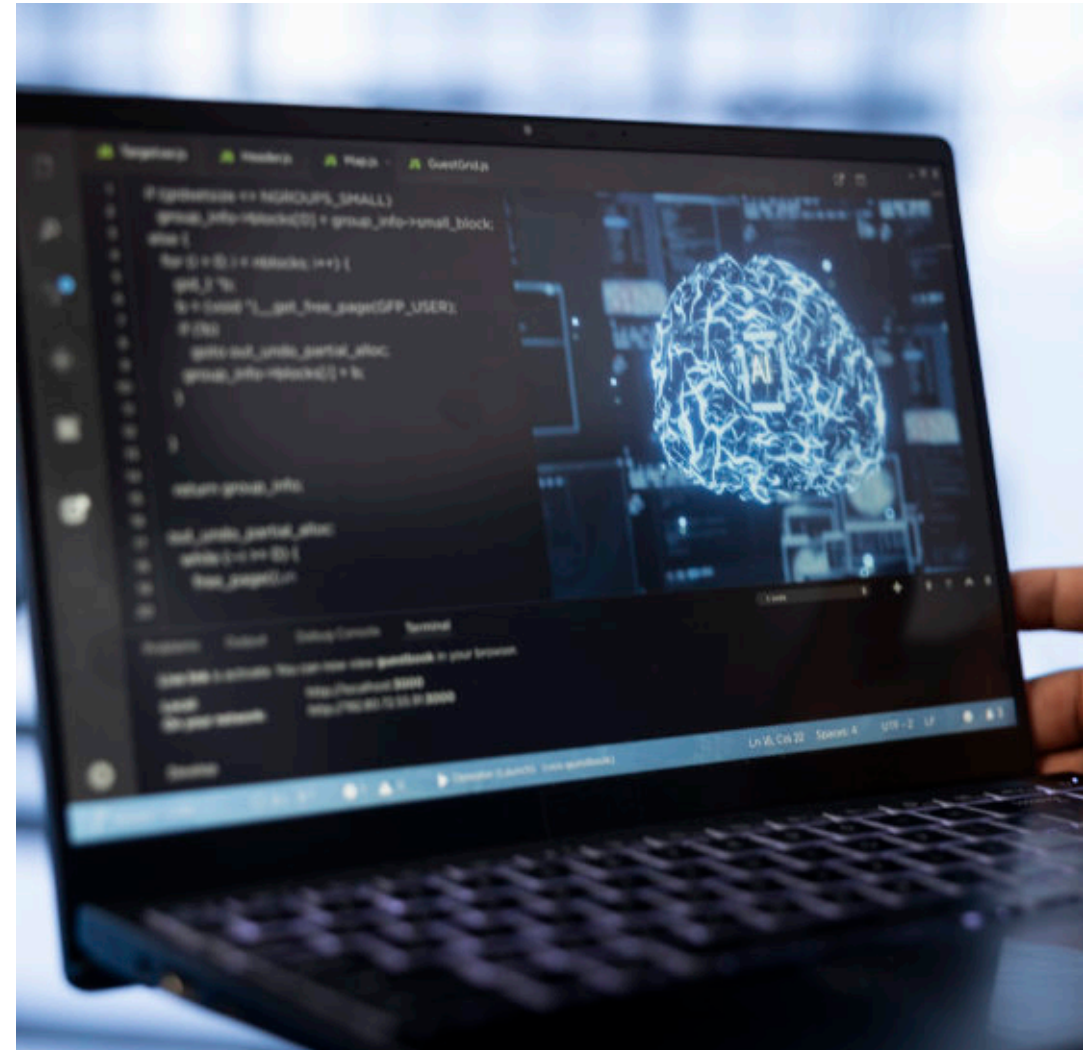
1. Enfoque en el ser humano.
2. Equidad y no discriminación.
3. Transparencia y explicabilidad.
4. Seguridad de la información y protección de datos personales.

En línea con este marco inicial, durante el ejercicio 2025 se ha consolidado la operatividad del órgano previsto en la Política mediante la elaboración y aprobación del **Reglamento del Comité Responsable de Inteligencia Artificial (CRIA)**.

Este Reglamento formaliza su funcionamiento y establece, entre otras cuestiones, la composición del Comité, sus funciones, el procedimiento para la adopción de acuerdos y los deberes y responsabilidades de sus miembros.

Su objetivo fundamental se articula en el siguiente principio: *“al establecer estas directrices, buscamos garantizar la claridad, la rendición de cuentas y la eficacia en la supervisión ética de nuestras actividades relacionadas con los sistemas de IA, así como el cumplimiento de la normativa vigente y los estándares internacionales aplicables en cada momento, todo ello en consonancia con la Política de IA aprobada por AENOR, siendo esta la piedra angular en la que se basa el Sistema de Gestión de la IA en AENOR.”*

Con ello, 2025 ha supuesto la consolidación y estructuración definitiva del modelo de gobernanza iniciado en 2024, reforzando el compromiso de AENOR con un desarrollo y uso de la inteligencia artificial responsable, transparente y alineado con los marcos regulatorios y éticos aplicables.



4.3. Diligencia Debida cadena de suministro

En AENOR, la **gobernanza de la cadena de suministro** se articula a través de un conjunto de procedimientos, políticas y estándares éticos que garantizan la selección responsable de terceros. Como parte del fortalecimiento de nuestro sistema de diligencia debida, durante 2025 el Comité de Dirección aprobó el Código de Conducta para Proveedores y Colaboradores de Grupo AENOR, un documento asumible por todos nuestros terceros que resume los principios clave recogidos en nuestro Código Ético y establece los requisitos mínimos de integridad, cumplimiento normativo y responsabilidad social que deben cumplir quienes colaboran con nosotros. Este Código está disponible públicamente en la página web corporativa.

Durante el ejercicio 2025, y como parte del refuerzo del proceso de debida diligencia, se sometió a evaluación a los proveedores mediante el cuestionario ampliado de compliance, ESG y protección de datos. Un total de 208 proveedores completaron el cuestionario durante este ejercicio.

El cuestionario de debida diligencia para proveedores incluye una evaluación integral en materia de:

- Cumplimiento normativo y existencia de modelos internos de compliance,
- Aspectos medioambientales,
- Prevención de riesgos laborales,
- Compromisos sociales y de derechos humanos,
- Gestión de la calidad,
- Protección de datos y seguridad de la información.

Esta evaluación estructurada nos permite homologar únicamente a aquellos proveedores que alcanzan los estándares mínimos exigidos, minimizando los riesgos derivados de la externalización de actividades y garantizando que nuestra cadena de valor actúa en coherencia con los principios éticos, ESG y de cumplimiento que definen la cultura corporativa de AENOR.



4.4. Derechos Humanos

Estamos firmemente comprometidos con el apoyo y respeto de los **Derechos Humanos**, en línea con los marcos de referencia reconocidos internacionalmente, entre los que destacan:

- La **Declaración Universal de Derechos Humanos**.
- Los **Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**, del cual AENOR es entidad participante.
- La **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este compromiso se articula a través de nuestro Código Ético, de aplicación a todas las personas que integran AENOR, a sus órganos de gobierno y también a la cadena de suministro. El Código establece, entre otros principios fundamentales, que:

Se respetarán los derechos humanos y, en especial, aquellos cuya conculcación degrada al colectivo de trabajadores, rechazando el trabajo infantil y el forzoso u obligado.

Nuestro Código Ético recoge de manera expresa el rechazo de AENOR a cualquier forma de discriminación por razón de género, raza, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, nacionalidad, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición física, personal o social. Igualmente, prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso, comprometiéndose AENOR a no utilizarlo jamás, directa ni indirectamente, y garantiza el respeto a la libertad de asociación, la negociación colectiva y los derechos de las minorías étnicas y pueblos indígenas. El compromiso con los Derechos Humanos articulado en nuestro Código ético es desplegado por d diversas políticas y protocolos implantados en AENOR.

Disponemos del Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo con el objetivo de reforzar la protección de los derechos fundamentales de las personas y garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o violencia.

El Protocolo se concibe no solo como un instrumento preventivo, sino como una garantía efectiva de nuestra política de tolerancia cero frente al acoso y la violencia en el trabajo, promoviendo una cultura corporativa basada en el respeto, la dignidad y la integridad de las personas. Durante los ejercicios 2024 y 2025, no se recibieron, a través del canal ético de AENOR, ninguna comunicación o denuncia, ni ha tenido conflictos relativos a violación de los Derechos Humanos de los empleados o grupos de interés.

4.5. Concienciación y Formación

Como se ha indicado en ejercicios anteriores, todo profesional que se incorpora a AENOR realiza una formación online que abarca los contenidos esenciales del Código Ético, del Sistema Interno de Información (Canal Ético de AENOR), así como las funciones del Comité de Cumplimiento, de la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, junto con otras materias de nuestro sistema de cumplimiento normativo, como, por ejemplo, seguridad y salud laboral (tanto en oficinas como en teletrabajo).

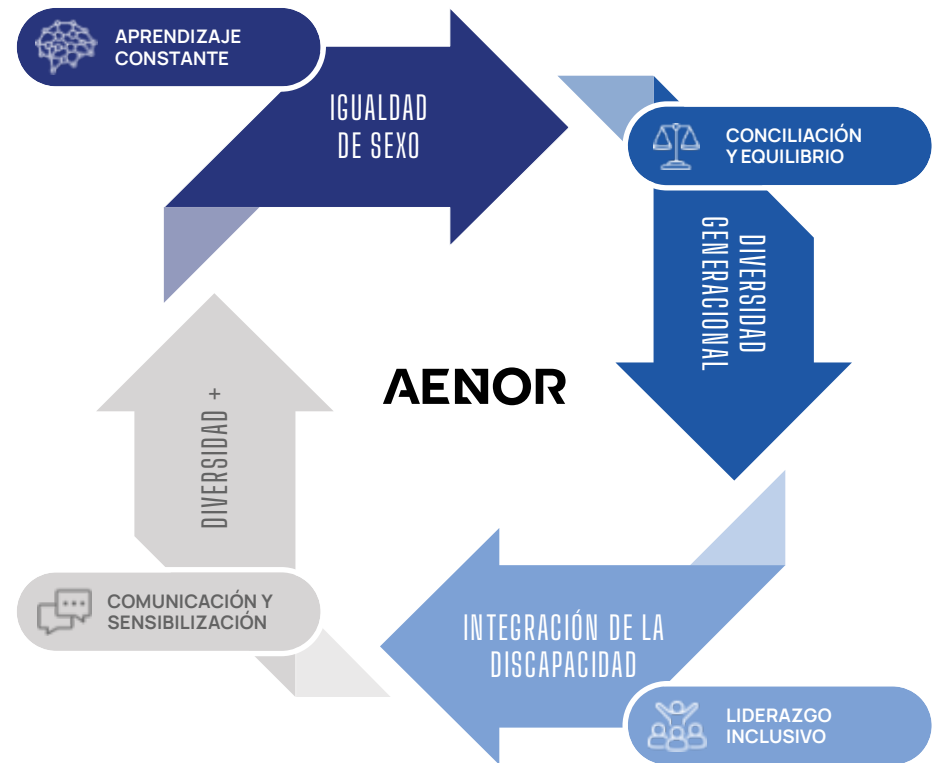
Asimismo, en el momento de su incorporación, todas las nuevas personas que se unen a AENOR reciben el conjunto de normativa interna básica que deben conocer y adicionalmente suscriben el correspondiente compromiso de cumplimiento (Código Deontológico), destinado este último a guiar la conducta profesional conforme a los valores y principios éticos de AENOR y a garantizar la imparcialidad en el desarrollo de nuestras actividades de evaluación de la conformidad.

Estas formaciones suponen una evidencia más de nuestro compromiso con las buenas prácticas de la compañía que tienen como objetivo:

- Que todas las personas de la organización conozcan y actúen de acuerdo con la legislación vigente.
- Que todas las personas de la organización respeten nuestros compromisos y obligaciones con clientes y colaboradores.
- Que todas las personas cumplen con las políticas y procedimientos de la compañía y extienden esta práctica al resto de la organización.

Las principales formaciones del año han sido dirigidas a capacitar en materia de seguridad de la información y protección de datos personales con el fin de que los profesionales adopten las mejores prácticas en la actividad y conozcan los riesgos de la organización.

De igual forma, el equipo de comunicación de AENOR en colaboración con otras áreas implicadas lanza a todos los profesionales de AENOR, a través de la intranet corporativa, campañas que sensibilizan sobre la importancia del medioambiente (reciclar, reducción de emisiones de CO₂) aconsejan sobre las mejores prácticas físicas, sociales o en acciones particulares.



4.6. Canal Ético

En cumplimiento de la Ley 2/2023 sobre la protección al informante, disponemos del Canal Ético de AENOR como canal integrado en la organización que permite a todas los empleados y miembros de AENOR y a los terceros comunicar de posibles infracciones o comportamientos contrarios a nuestro Código Ético, legalidad vigente y normativa interna.

El responsable del sistema interno es la Presidenta del Comité de Cumplimiento de AENOR que tiene encomendada la misión de tramitar el procedimiento de gestión del sistema y analizar con rigor, objetividad y confidencialidad las mismas.

El sistema es confidencial, permite las comunicaciones anónimas, garantiza la ausencia de represalias para los informantes de buena fe y está disponible todos los días año.

Difundimos el Canal a través de nuestra página web e intranet corporativa y, de forma particular, mediante los documentos contractuales que regulan nuestra relación comercial. Además, el uso de este Canal es formación necesaria y obligatoria para todos los nuevos empleados que ingresan a la organización.

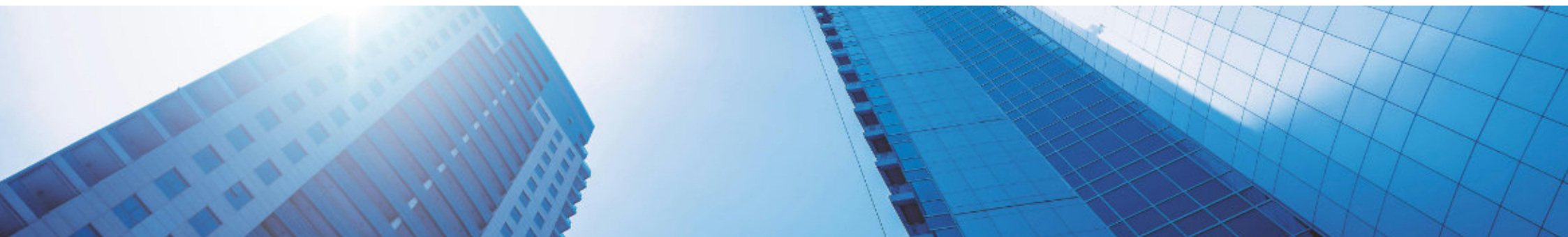
Durante el año 2025 se ha recibido un total de 6 comunicaciones a través del Canal, todas ellas han sido investigadas y cerradas en 2025. La temática ha sido laboral e incumplimientos del código ético.

4.7. Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro

En AENOR colaboramos con diversas asociaciones y fundaciones, consideradas uno de nuestros principales grupos de interés por su contribución al desarrollo social y al fomento de iniciativas transformadoras en los ámbitos económico, educativo y social.

En el marco de ese compromiso el importe total destinado a donaciones en 2025 ascendió a 42.272,50 euros, lo que supone un incremento significativo respecto al ejercicio anterior, en el que el importe destinado fue de 17.482,90 euros. Las aportaciones de 2025 se han distribuido entre organizaciones que promueven la excelencia empresarial, el impulso del talento joven, la igualdad de oportunidades, la diversidad y el compromiso social. En concreto, las aportaciones se realizaron a la Federación Española de Asociaciones de Amigos del Camino de Santiago, Fundación Randstad, Fundación Adecco (CEO Por la Diversidad), CRE100DO y INTERMON OXFAM.

Estas contribuciones reflejan el compromiso de AENOR con el desarrollo sostenible, la cohesión social y el fortalecimiento de iniciativas que generan un impacto positivo en la sociedad.



AENOR

05

Compromiso
con la Sociedad



5.1. Compromiso con el desarrollo local

En AENOR mantenemos un compromiso sólido con el desarrollo sostenible en los países donde operamos, en coherencia con nuestro propósito: Nuestra adhesión al Pacto Mundial refuerza esta visión, reafirmando nuestra alineación con sus Diez Principios y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

“Nuestro propósito es contribuir a la transformación de la sociedad, creando confianza entre organizaciones y personas.

Consideramos que cumplimos con nuestro propósito cuando logramos implantar un concepto complejo en la sociedad española.

Rafael García Meiro, CEO de AENOR - Director Tic Enero 2026

Nuestra labor desempeña un papel esencial en la sociedad, ya que contribuimos a detectar y cerrar brechas de competitividad dentro del tejido empresarial.

Estas diferencias abarcan ámbitos muy diversos: desde aspectos industriales y de calidad, hasta áreas emergentes como la digitalización, la ética corporativa, la sostenibilidad, la internacionalización o la innovación en los mercados.

En concreto, ¿de qué manera hemos aportado a estos compromisos y al desarrollo local?

1. **Impulsando la competitividad empresarial**, fomentando así el crecimiento económico, la generación de empleo y la creación de valor en los territorios donde trabajamos.
2. **Poniendo el foco en la calidad, la responsabilidad y la sostenibilidad**, contribuimos así a elevar el bienestar de las personas y a promover un entorno más equitativo y respetuoso con el futuro.
3. **Orientando a las organizaciones** en la adopción de buenas prácticas en digitalización e innovación, favorecemos el progreso tecnológico y la aparición de nuevas soluciones que benefician al conjunto de la sociedad.
4. **Ayudando** a las empresas a asumir compromisos responsables para mantener un comportamiento íntegro que fortalezca su imagen pública y consolide la confianza entre sus grupos de interés.

“En nuestro ADN está prestar servicio a la empresa española.”

5.2. Colaboración con asociaciones y entidades

A lo largo de los años, hemos mantenido una participación constante en diversas asociaciones y fundaciones de referencia que nos ayudan a detectar las brechas de competitividad presentes en el entorno empresarial y a trabajar en soluciones que permitan superarlas. Esta trayectoria nos ha permitido afianzar relaciones estables y de confianza con entidades que favorecen el empleo local, fortalecen la capacitación profesional y contribuyen al desarrollo de competencias técnicas en cada región. Entre estas organizaciones se incluyen asociaciones sectoriales, universidades, centros tecnológicos, grandes compañías y administraciones públicas.

En relación con las asociaciones sectoriales, AENOR pertenece, entre otras, a la Asociación Española de Certificadores y Verificadores de la Evaluación de la Conformidad.

Durante 2025 hemos mantenido los acuerdos de colaboración ya establecidos con entidades como AECIM, ANFALUM, AFME, SERCOBE, AFEC, AFBEL, ANFEL, FEDA, Aranzadi La Ley, Microsoft y la Asociación Nacional de Empresas de Rehabilitación y Reforma (ANERR) entre otras. Al mismo tiempo, se han alcanzado nuevas alianzas estratégicas destinadas a impulsar proyectos orientados al desarrollo local. Entre ellos destacan:

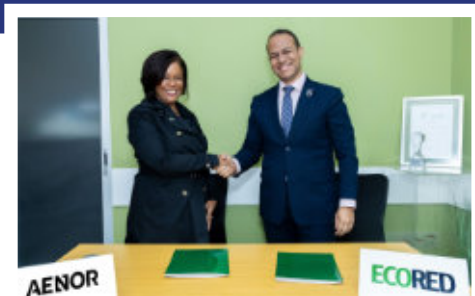
Entidad	Tipo de entidad	Objeto del acuerdo	Ámbitos clave	ODS vinculados
Achilles	Plataforma internacional de sostenibilidad y gestión de riesgos	Alianza estratégica para impulsar la sostenibilidad y el cumplimiento normativo en la cadena de suministro, combinando soluciones tecnológicas y certificación.	ESG, cadena de suministro, cumplimiento normativo, competitividad	
CEAJE	Asociación empresarial	Renovación del acuerdo para impulsar la calidad, la excelencia y la competitividad de los jóvenes empresarios mediante certificaciones internacionales.	Emprendimiento, calidad, sostenibilidad, seguridad de la información	
ECORED	Red empresarial de sostenibilidad	Acuerdo interinstitucional para fortalecer capacidades técnicas en sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.	Sostenibilidad, cumplimiento ambiental, cooperación internacional	



Achilles y AENOR se asocian para impulsar la sostenibilidad y el cumplimiento normativo empresarial.



ECORED y AENOR firman acuerdos de colaboración para continuar generando capacidades técnicas en temas de sostenibilidad a su membresía.



Asimismo, mantenemos colaboraciones con asociaciones especializadas en Gobernanza y Compliance, como **ASCOM** y **CUMPLEN**. Estas alianzas permiten fortalecer la relación entre AENOR y empresas de diferentes tamaños y sectores, facilitando el acceso a formación específica y promoviendo la difusión y correcta aplicación de las normas en materia de cumplimiento y buenas prácticas corporativas.

Por otra parte, entre las alianzas que se han establecido en los distintos países donde operamos, y que contribuyen directamente al desarrollo local, destacan las siguientes:

- **Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género:** Acciones de difusión de la certificación de Igualdad de Género Firma de convenio que incluye certificación y formación para las empresas que previamente hayan formalizado compromiso con SERNAMEG.
- **Cámara Chilena de la Construcción:** Apoyo técnico a través de foros en la difusión de la metodología BIM y su enlace con la norma ISO 19650.
- **Alianza Chile de Ciberseguridad:** Para el apoyo al tejido empresarial a la implementación de los requisitos regulatorios actuales.
- **Empresarios por la Integridad:** EXI es una iniciativa de un grupo de empresarios que busca un Perú libre de corrupción. Un espacio de reflexión y construcción de herramientas y acciones para reforzar el buen actuar de las empresas.
- **Consejo Peruano de Ensayos, Inspecciones y Certificaciones:** TIC PERÚ, es una organización gremial sin fines de lucro que reúne a empresas nacionales e internacionales líderes en ensayos, inspecciones y certificaciones.
- **Cámara de Comercio de España en Perú:** La Cámara Española es una asociación civil sin fines de lucro reconocida oficialmente por el Estado Español y creada con el fin de fortalecer el desarrollo de las relaciones económicas y empresariales entre España y el Perú, fomentando las inversiones y el intercambio comercial entre ambos países.
- **Green Building Council:** El Perú GBC es una ONG enfocada en la promoción de la Construcción Sostenible en el país, conformada por diversas empresas líderes en el mercado.
- **Cámara de Comercio de Lima:** Promueve el desarrollo de la libre empresa haciendo respetar sus legítimos derechos, facilitando oportunidades de negocio, brindándole asistencia y servicios e impulsando su competitividad.

5.3. Alianzas ESG

En AENOR reforzamos nuestro compromiso con los principios ESG y con el desarrollo local a través de colaboraciones estables con instituciones que promueven la igualdad, las buenas prácticas empresariales y la excelencia en la gestión. Estas alianzas nos permiten participar activamente en iniciativas que impulsan el crecimiento sostenible, la inclusión y la mejora continua de las organizaciones.

Institución / Programa	Objetivo	Participación de AENOR
CEOs por la Diversidad	Impulsar desde la alta dirección estrategias que favorezcan la diversidad y la inclusión en las empresas.	Firmante
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Iniciativa internacional de referencia que promueve la sostenibilidad corporativa a nivel global.	Participante
Fundación Cre100do	Acompañar a compañías en su crecimiento mediante la difusión de prácticas empresariales de alto impacto.	Participante
Fundación Empresa y Clima	Apoyar a las organizaciones en su transición hacia modelos de negocio bajos en carbono.	Miembro Gold
Fundibeq	Fomentar la difusión de la cultura de la excelencia en la gestión en el ámbito iberoamericano.	Patrono
ASNALA	Colaborar en el desarrollo del XXIV Congreso Nacional para acercar la normativa sociolaboral a los profesionales asociados.	Firmante
Confederación de Empresarios de Málaga (CEM)	Impulso al programa "Transformación a una cultura digital en pymes".	Firmante



5.3.1. Alianzas y colaboraciones Campus AENOR

En España mantenemos alianzas y colaboraciones con distintas entidades, que impulsan el fomento del empleo y la preparación de los profesionales del futuro, entre ellas, se encuentran el **Servicio Navarro de Empleo y la Confederación Canaria de Empresarios**.

También colaboramos con la CEOE en el programa de Transformación Sostenible.

En 2025 se han firmado convenios de colaboración con las siguientes asociaciones:

- **ASOVEN PVC**. Asociación de Ventanas de PVC.
- **ADIME**. Asociación de Distribuidores de Material Eléctrico.
- **SPACE AERO**.
- **COIITF**. Colegio de Ingenieros Industriales de Tenerife.

Por último, hemos de destacar la participación de AENOR en la iniciativa Generación Digital, liderada por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio para la Transformación Digital y de la Administración Pública, en colaboración con la Fundación EOI y cuyo objetivo es la formación en gestión digital para PYME con el fin de mejorar su productividad y sus posibilidades de crecimiento e internacionalización.

En 2025 hemos colaborado con la Fundación Universitaria San Pablo CEU manteniendo así relaciones con en el ámbito Universitario, enfocadas a fomentar y promover la difusión del conocimiento y las buenas prácticas en diversos ámbitos, especialmente en sostenibilidad y responsabilidad social.

En 2025, en AENOR contribuimos al Programa Futuras Consejeras, impulsado por CEOE y ESADE Executive Education, mediante la celebración de una sesión institucional en nuestra sede, centrada en propósito empresarial, buen gobierno corporativo y liderazgo femenino. Esta actuación se alinea con los ODS 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 16 (Instituciones sólidas), reforzando el compromiso de AENOR con la diversidad, el desarrollo del talento directivo y la promoción de prácticas de gobernanza responsables.

5.3.2. Otras Colaboraciones

Durante el 2025, desde AENOR hemos venido impulsando un amplio programa de encuentros, jornadas técnicas, foros sectoriales y espacios de cocreación destinados a fortalecer el diálogo entre organizaciones líderes, impulsar la reflexión estratégica e identificar tendencias clave en sostenibilidad, digitalización, compliance, buen gobierno y transformación industrial. El calendario del año recoge más de un centenar de hitos – nacionales e internacionales– que refuerzan el papel de AENOR como dinamizador del conocimiento y como referente en el desarrollo de soluciones de confianza.

Entre las actividades más destacadas se encuentran los **Think Tanks especializados**, como el *Think Tank Green IT*, el *Think Tank Finance*, y diferentes sesiones centradas en **inteligencia artificial, construcción sostenible y transición energética**. Estas iniciativas reúnen a directivos, expertos tecnológicos y responsables de ESG para analizar los retos regulatorios, los impactos sociales y económicos de la IA y las oportunidades que ofrecen los nuevos modelos digitales de gobernanza responsable.



A lo largo de 2025 se desarrollaron también múltiples **jornadas sectoriales de alto nivel**: desde la acción climática y la descarbonización (en colaboración con organismos como ANESE, CEIM, Repsol o cámaras de comercio), hasta encuentros centrados en sostenibilidad social, igualdad de género (ISO 53800), bienestar laboral, economía circular, transición energética, agroalimentación, ciberseguridad y resiliencia organizacional. En estos espacios participan organizaciones líderes de ámbitos como la energía, banca, alimentación, movilidad, construcción, tecnología, aseguradoras, universidades y administraciones públicas.

La actividad de **compliance y buen gobierno** adquiere un papel especialmente relevante en 2025, celebrándose múltiples entregas de certificaciones (ISO 37001, 19601, 19602, 42001, etc.), mesas redondas, observatorios, premios sectoriales y formaciones especializadas, la presentación del *whitepaper de compliance* junto con nuevas sesiones del *think tank de compliance e inteligencia artificial*, reforzando la reflexión colectiva en torno a los riesgos éticos, la diligencia debida y los nuevos marcos regulatorios del entorno digital.

En el ámbito de la tecnología y la IA, 2025 es un año especialmente activo: jornadas sobre IA para despachos, administración pública, industria, salud, logística o agricultura; seminarios sobre la norma ISO 42001; participación en debates sobre ciberseguridad; webinars orientados a la digitalización de pymes, automatización, y migración a normas internacionales; y presencia en congresos especializados y ferias tecnológicas de referencia internacional como la Feria K de Düsseldorf.

En el ámbito de la **Construcción Sostenible**, estamos desplegando una estrategia orientada a impulsar la sostenibilidad integral en la construcción que abarque los tres pilares del ESG y toda la cadena de valor desde los materiales de construcción.

Para conseguirlo, hemos desarrollado una Propuesta de Valor Integral y un reposicionamiento completo del Marketing Mix de la certificación de Edificio Sostenible en España basado en un rediseño de las soluciones actuales — integrando criterios alineados con LEVEL(s) y la Taxonomía Verde Europea—, la creación de nuevas soluciones en materiales y eficiencia energética, y el impulso de un ecosistema de prescriptores técnicos, arquitectos y consultores especializados. Asimismo, se ha creado un **Observatorio sobre la Promoción de la Construcción Sostenible en las Administraciones Públicas**, junto con el despliegue del *Think Tank de Construcción Sostenible*, con el objetivo de movilizar a promotoras, constructoras, financiadores y AAPP en torno a un modelo común de sostenibilidad.

En paralelo, el CEO de AENOR participa en numerosos hitos institucionales tanto en España como en Latinoamérica, incluyendo congresos internacionales, entregas estratégicas, jornadas sobre gobernanza, sesiones de IA responsable, eventos de liderazgo femenino, iniciativas de accesibilidad, actividad en foros empresariales y presencia relevante en programas de innovación, movilidad, energía y calidad de vida. Esta presencia refuerza la vocación global de AENOR como agente vertebrador entre empresas, instituciones públicas y sociedad.

El conjunto de estas iniciativas reforzará la difusión del conocimiento generado durante el año, consolidando nuevas comunidades profesionales y aportando inteligencia empresarial basada en casos reales, experiencias de organizaciones punteras y conclusiones operativas derivadas de los diferentes foros. Este ecosistema de colaboración permitirá impulsar avances en sostenibilidad, gobernanza, innovación tecnológica, calidad y confianza, alineado con los desafíos presentes y futuros que afrontan las organizaciones.



5.4. Solidaridad de nuestro personal

En AENOR promovemos el compromiso y la solidaridad entre las personas que componen la organización con las causas y las personas que lo necesitan.

5.4.1. Colaboración con OXFAM INTERMON

En 2025, continuamos promoviendo la solidaridad de nuestro personal con diferentes causas. Parte del personal de AENOR participó en la OXFAM INTERMON TRAILWALKER, que recorrió 55 km entre Olot y Girona, un evento destinado a recaudar fondos para combatir la pobreza. Dos de los 3 equipos participantes fueron financiados directamente por AENOR; y el tercer equipo fue apoyado gracias a las donaciones de los empleados de nuestra entidad.

La recaudación por equipo fue de 1.500€, lo que sumó un total de 4.500€ recaudados, siendo 3.000€ aportados por AENOR. El total del dinero recaudado fue destinado a la ONG encargada de que más de 7.000 familias tengan acceso a agua potable, algo que cambiará para siempre sus vidas. Se construirán infraestructuras esenciales, se distribuirán kits de higiene y se proporcionará formación básica en salud a comunidades en Yemen, Birmania, Colombia, Etiopía, República Democrática del Congo, Bangladesh.



5.5. Cadena de suministro

La Política General de Compras y Prestación de Servicios de AENOR es desarrollada a través de un procedimiento específico que define los criterios de evaluación de proveedores, así como el sistema de control y gestión de incidencias. Todos los colaboradores y entidades que trabajan para AENOR deben adherirse a nuestros Códigos de colaboradores y proveedores y Deontológico, así como cumplir con los principios relativos al compliance penal, los derechos humanos y laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la protección del medio ambiente.

La información de los proveedores se gestiona a través de una plataforma corporativa, que permite mantener un registro actualizado de proveedores homologados y constituye la referencia para la contratación de servicios externos. Asimismo, en AENOR realizamos un seguimiento continuo mediante un sistema de monitorización documental, con el fin de asegurar la calidad de los servicios y el cumplimiento de los requisitos éticos, legales, laborales y ambientales.

Nuestra red de suministro incluye colaboradores dedicados a servicios de evaluación de la conformidad, laboratorios, formadores y empresas que desarrollan actividades de apoyo como mantenimiento, limpieza, consultoría, desarrollo de software o auditoría.

Durante el 2024 mejoramos nuestro modelo de evaluación de proveedores que comenzó su aplicación práctica en 2025. En 4.3 detallamos las evaluaciones de proveedores realizadas en el ejercicio 2025.

Estas evaluaciones permiten comprobar el cumplimiento de los requisitos mínimos de ética empresarial y seguridad, además de recopilar evidencias que acrediten dicho cumplimiento. Asimismo, este sistema facilita la definición y puesta en marcha de planes de acción correctiva para aquellos proveedores que aún no alcanzan los criterios necesarios para contratar con AENOR.



5.6. Clientes

Una de nuestras capacidades esenciales es la **orientación al cliente**, un principio que guía todas nuestras actuaciones y se refleja en valores como la cercanía, la confianza y la colaboración. Trabajamos bajo estos criterios asegurando siempre la máxima calidad en los servicios que ofrecemos, respondiendo a las necesidades de cada cliente con profesionalidad, rigor y una visión orientada al futuro. Además, nuestras soluciones permiten a las organizaciones demostrar que sus productos y servicios cumplen las garantías necesarias para proteger la seguridad y la salud de los consumidores.

Para cumplir nuestro propósito como organización y apoyar a nuestros clientes en la identificación y superación de brechas de competitividad, ponemos especial atención en nuestras **acreditaciones**, que fortalecen la credibilidad y el reconocimiento social de quienes confían en nosotros.

Al elegirnos como socio estratégico, las organizaciones refuerzan, entre otros aspectos:

- i. su reputación,
- ii. su posicionamiento competitivo,
- iii. la confianza de sus públicos y
- iv. sus oportunidades de acceso a nuevos mercados.

En AENOR disponemos de un amplio conjunto de acreditaciones que abarca las principales áreas de servicio en las que operamos. Estas acreditaciones son el resultado de exigentes procesos de evaluación y auditoría, y suponen para nosotros un compromiso permanente con el mantenimiento de los estándares más elevados de calidad en todas nuestras actividades.

Para nosotros, las acreditaciones no son solo un requisito, sino un valor fundamental que guía nuestra actuación. Nos esforzamos por superar las expectativas de nuestros clientes y ofrecer soluciones que les permitan alcanzar sus objetivos de negocio.

A lo largo del año 2025 hemos mantenido más de **240 acreditaciones, reconocimientos y autorizaciones** en actividades desarrolladas en la unidad estratégica de negocio de Evaluación de la Conformidad. Estos reconocimientos han sido concedidos por más de **55 organismos externos (14 de ellos organismos nacionales de acreditación, propietarios de esquemas y organismos competentes nacionales e internacionales)**. Para ello en 2025 se han realizado más de **330 jornadas de auditoría externa**.

En paralelo a estas evaluaciones externas, y en alineación con nuestro modelo de aseguramiento, la **Dirección de Calidad, en su función de auditoría interna**, ha realizado en torno a **220 jornadas de auditoría interna** en los diferentes servicios y sedes a lo largo de 2025. de los Sistemas de Gestión, garantizando el mantenimiento de los estándares de calidad y el correcto funcionamiento de nuestros procesos.



Encuesta de satisfacción de nuestros clientes:

En AENOR estamos plenamente comprometidos con la satisfacción de todos nuestros grupos de interés, en especial, con nuestros clientes. Durante este año hemos evolucionado nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, con la implantación de un nuevo software que permite una gestión más participativa y ágil de la mejora continua. Durante 2025 hemos recibido un total de 15 reclamaciones de clientes, habiéndose resuelto la mayoría de ellas en el año natural.

Como en años anteriores, continua la mejora del proceso de captura de la percepción de las partes interesadas consiguiendo obtener información comparable y armonizada. Durante el 2025 hemos aumentado la muestra de clientes encuestados, generando, aproximadamente, un 150% más de respuestas. Los resultados obtenidos se encuentran dentro de los parámetros esperados del nivel de confianza, confirmando la buena dinámica de la percepción de clientes.

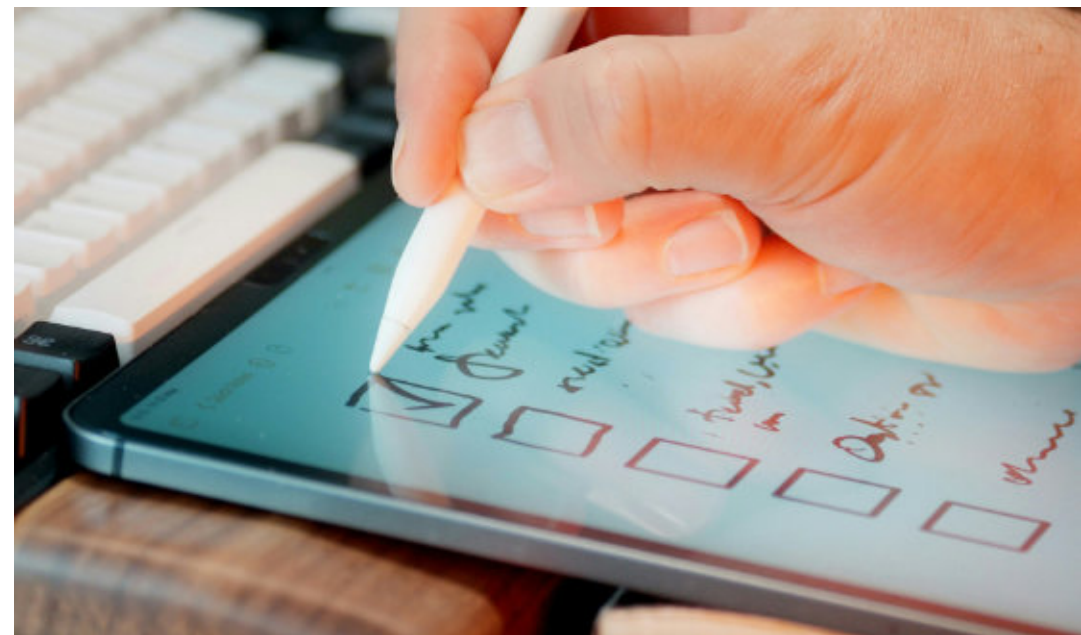
Indicador agregado	2024	2025
NPS	60,3	59,5
CSAT	89,6	89,1

NPS, por sus siglas en inglés (Net Promoter Score) es una metodología que puntúa cual es la probabilidad de que nuestros clientes recomienden nuestros servicios, esto se valora de 1 al 10. Del 1 al 6 se consideran clientes detractores, 7 y 8 son neutros y 9 y 10 son promotores. Para su medición se contabilizan el porcentaje de promotores y se le restan el porcentaje de detractores, obteniéndose un valor entre -100 y 100.

CSAT, por sus siglas en inglés (Customer Satisfaction Score) es una metodología que puntúa en diferentes escalas, en nuestro caso a través de cuatro atributos a los que se les da un valor (Muy insatisfecho: 1, Insatisfecho: 4, Satisfecho: 7 y Muy Satisfecho: 10) y posteriormente se calcula en porcentaje.

En 2025, CAMPUS AENOR ha impartido un total de 1530 cursos y ha formado a 18.161 alumnos, evaluándose la satisfacción del 100% de los alumnos sobre su calidad percibida, obteniendo una puntuación de 4,4 sobre 5, manteniendo resultados similares a los obtenidos en 2024. Al ser un servicio directo al consumidor final (B2C) se reporta de manera independiente.

Año	Puntuación
2024	4,5
2025	4,4



Mecanismos de reclamación y resolución de incidencias

Como parte de nuestro sistema de gestión de calidad, contamos con un procedimiento para la tramitación de las reclamaciones de clientes y otras partes interesadas. A través del mismo, se evalúa cada una de ellas y se llevan a cabo acciones que puedan resolver la queja, además de mantener informado al reclamante.

En 2025 las reclamaciones de clientes han disminuido con respecto al 2024:

Reclamaciones de clientes	Número
2024	19
2025	15

Todas las reclamaciones registradas han sido atendidas durante el año, quedando alguna por cerrar durante el primer trimestre del año siguiente.

Además, algunas de nuestras sociedades como organismos de evaluación de la conformidad, están obligados a atender las reclamaciones de usuarios de actividades, servicios o productos amparados por una certificación en vigor emitida por una de esas empresas. Como se puede observar, durante el año 2025 se ha producido un notable descenso de las mismas, siendo un canal garantista, el uso o número no depende de AENOR sino de las partes interesadas de las empresas certificados por las entidades del grupo.

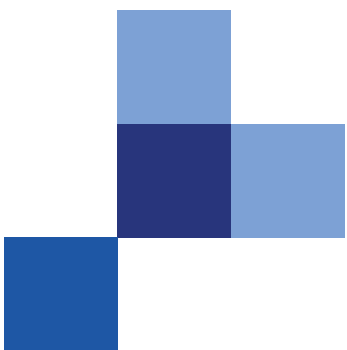
Reclamaciones de terceros	Número
2024	64
2025	30



AENOR

06

Información
Financiera y Fiscal



6.1. Ingresos: Cifra de negocios

Los ingresos del Grupo AENOR han crecido un 6,18% en 2025 (130,18 millones de euros) respecto del ejercicio 2024 (122,6 millones de euros). En líneas generales todos los negocios han crecido con respecto al ejercicio anterior, destacando especialmente las líneas de negocio de certificación de sistemas y de producto, y formación y transformación de negocio.

6.2. Beneficios obtenidos por países

Resultados consolidados: El resultado consolidado antes de impuestos en 2025 ascendió a 2.643.232 euros respecto del ejercicio 2024 que fue de 2.194.887 euros. El resultado neto de explotación mejora principalmente por la mejora de los márgenes de operación, la optimización de los gastos fijos y por la mejora de los resultados de las filiales internacionales, especialmente por la aportación de China al resultado como consecuencia del crecimiento de su cifra de negocio.

El desglose de gasto por impuesto sobre beneficios de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidadas una vez integrados los ajustes de consolidación y diferenciando entre sociedades españolas y sociedades extranjeras es el siguiente:

Impuestos sobre beneficios	2024	2025
Sociedades españolas	341.088	638.681
Sociedades extranjeras	455.414	499.189
Total gasto/(ingreso)	796.502€	1.137.870

6.3. Otra información tributaria

AENOR está adherida al Código de Buenas Prácticas Tributarias de la agencia Estatal de Administración Tributaria respaldando el compromiso con nuestras obligaciones tributarias.

6.4. Subvenciones públicas recibidas

Durante el 2024, AENOR ha sido beneficiaria de subvenciones públicas otorgadas por Función Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), la Comunidad de Madrid en el programa fomento de la contratación y por FUNDACIÓN EOI por un importe total de 551.253,02 euros.



6.5. Análisis de riesgos de cuestiones relevantes

En un contexto internacional caracterizado por una elevada incertidumbre geopolítica, derivada tanto de conflictos armados persistentes en distintas regiones como de tensiones económicas y comerciales a nivel global, el Grupo AENOR continúa realizando un seguimiento activo de los posibles riesgos que este entorno pudiera generar sobre su actividad y situación financiera.

Durante el ejercicio 2025, los Administradores de la Sociedad han evaluado de forma recurrente los potenciales impactos derivados de este escenario, concluyendo que, a la fecha de formulación de los estados financieros, no se han identificado efectos directos y significativos sobre los mismos. Esta conclusión se sustenta, entre otros factores, en la naturaleza del modelo de negocio del Grupo, que no presenta una dependencia relevante de materias primas ni de cadenas de suministro especialmente expuestas a interrupciones derivadas de conflictos internacionales.

No obstante lo anterior, la Dirección es consciente de que la actual volatilidad geopolítica puede tener efectos indirectos sobre la economía global, incluyendo presiones inflacionistas, incrementos en los costes energéticos, de transporte o de determinados servicios, así como impactos en los mercados en los que opera el Grupo. En este contexto, AENOR mantiene implantado un sistema de identificación, evaluación y gestión de riesgos que permite monitorizar de manera continua la evolución de estos factores externos y adoptar, en su caso, las medidas de mitigación necesarias.

Este enfoque preventivo y dinámico de la gestión del riesgo contribuye a reforzar la capacidad de anticipación y resiliencia del Grupo frente a escenarios adversos, permitiendo afrontar con solvencia los posibles impactos futuros que pudieran derivarse de la evolución del entorno económico y geopolítico.



AENOR

07

Contribución
estratégica de AENOR
con la Sostenibilidad



Actuamos como un agente vertebrador del tejido empresarial, impulsando mejoras ambientales, sociales y de gobernanza en las organizaciones. Identificamos necesidades emergentes, anticipamos marcos de referencia y trasladamos estándares que permiten a miles de entidades avanzar en sostenibilidad, competitividad y buen gobierno.

Desde esta posición, promovemos la adopción de prácticas responsables a escala global, generando un impacto que trasciende nuestra propia actividad y refuerza nuestra contribución a los criterios ESG en los sectores en los que operamos.

Contribuimos de forma sistémica a la sostenibilidad del planeta a través de los siguientes impactos:

- Validamos que miles de organizaciones reduzcan emisiones, optimicen el uso de recursos y refuercen sus políticas sociales y de gobernanza.
- Aportamos credibilidad y confianza mediante verificaciones independientes.
- Alineamos al tejido empresarial con estándares ESG internacionales, impulsando una transformación estructural de la economía.
- Facilitamos que las empresas demuestren ante inversores, reguladores y la sociedad que su desempeño ESG es real, auditado y verificable.

AENOR no solo evalúa: también acompaña, capacita y acelera la transición ESG del tejido empresarial.



7.1. Contribución con la Sostenibilidad Ambiental

Para el Grupo AENOR, la sostenibilidad ambiental se articula en torno a la gestión responsable de los recursos naturales, la integración de la economía circular, el impulso de la descarbonización y la minimización del impacto ambiental de las actividades empresariales.

A través de nuestras soluciones de evaluación de la conformidad, transformación del negocio, formación y distribución de estándares, contribuimos a la protección del medio ambiente, favoreciendo la reducción de emisiones y el uso eficiente de los recursos naturales. En el ámbito de la evaluación de la conformidad, ofrecemos soluciones de validación, verificación y certificación que permiten a las organizaciones acreditar de forma objetiva su compromiso ambiental y social.

Bajo la agrupación de Sostenibilidad Ambiental, integramos esquemas de evaluación diversos, que abarcan desde sistemas transversales de gestión ambiental —como ISO 14001 o EMAS— hasta certificaciones específicas vinculadas a los principales retos ambientales, como la gestión de los recursos naturales (FSC), la descarbonización, el residuo cero, el ecodiseño, las declaraciones ambientales de producto o la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde el ámbito de la transferencia del conocimiento, ponemos a disposición de las organizaciones soluciones de transformación y mejora organizacional, formación, proyectos internacionales y servicios de distribución de contenidos normativos que apoyan la consecución de sus objetivos ambientales. Asimismo, desde la perspectiva de la transformación del negocio, desarrollamos proyectos de integración en las organizaciones que fortalecen los procesos internos y contribuyen a posicionarlas como referentes en sostenibilidad.



7.1.1. Economía Circular

Acompañamos a las organizaciones en su camino hacia la consecución del objetivo Net Zero, poniendo a su disposición soluciones integrales de evaluación de la conformidad y transferencia del conocimiento para una correcta gestión del carbono.

En el ámbito de la evaluación de la conformidad, hemos desarrollado certificaciones que acreditan el compromiso frente al cambio climático, facilitando la minimización del impacto ambiental y una gestión más eficiente de los recursos en actividades y productos. Estas soluciones permiten verificar de forma progresiva las distintas etapas de la gestión del carbono: CO₂ calculado, CO₂ reducido, CO₂ compensado y carbono neutro.

A través de estas certificaciones, las organizaciones refuerzan su compromiso voluntario con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuyen activamente a la lucha contra el cambio climático.

Con el objetivo de poner en valor los ahorros energéticos y promover una inversión eficiente en energía, participamos en la verificación de los Certificados de Ahorro Energético (CAE), que cuantifican y garantizan la reducción del consumo energético derivada de actuaciones de eficiencia energética. Como entidad acreditada por ENAC, verificamos estos certificados, facilitando a comercializadoras y operadores energéticos el cumplimiento de sus obligaciones de ahorro energético.

La verificación de los CAE permite, además, que los consumidores obtengan beneficios económicos tanto por la reducción de sus costes energéticos como por la valorización de los ahorros alcanzados.

Desde el ámbito de transferencia del conocimiento y transformación del negocio, impulsamos planes de eficiencia energética y otras iniciativas que ayudan a las organizaciones a optimizar el uso de la energía, maximizar sus recursos y avanzar hacia modelos más sostenibles



7.1.2. Emplear Residuos como recursos

AENOR, ayuda mediante soluciones integrales de evaluación de la conformidad y transferencia del conocimiento, a las organizaciones a optimizar sus consumos y minimizar la generación de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos y/o servicios.

Además, hemos desarrollado el modelo de gestión de la estrategia de economía circular facilitando a las organizaciones una referencia para determinar la relevancia de los aspectos sobre la economía circular a abordar, permitiendo así emprender el camino, estableciendo objetivos reales y determinar a qué principios internacionales de economía circular se contribuye. El desarrollo de soluciones relacionadas con la consecución del objetivo de Residuo Cero o la aplicación de las mejores prácticas para contemplar contenido reciclado en la producción de diferentes materiales forman parte también de este planteamiento.

7.1.3. Circularizar los Plásticos

La certificación trazabilidad y contenido de plástico reciclado, acreditada por ENAC de conformidad con la norma UNE-EN 15343, ofrece dos soluciones:

- Certificación del contenido en plástico reciclado, dirigido a todas las organizaciones que necesiten demostrar que una parte o la totalidad del plástico utilizado es de origen reciclado.
- Trazabilidad del reciclado plástico, que contribuye a demostrar que los materiales reciclados tienen el origen adecuado y son tratados convenientemente.



7.1.4. Servicios de Inspección Avanzada

Los servicios de inspección avanzada de AENOR realizan inspecciones para el mantenimiento, supervisión y control de grandes infraestructuras de líneas eléctricas, ferrocarril, carreteras, construcción, minería, etc., así como estudio y gestión de vegetación. Estos servicios de inspección avanzada permiten elaborar el gemelo digital de la infraestructura y proponer medidas de mantenimiento sostenible desde el punto de vista medioambiental.

Entre otros servicios, cabe destacar:

- Digitalización del entorno y elaboración del gemelo digital.
- Inventario de activos.
- Estudios de vegetación: Identificación de la vegetación a nivel individuo, estudios de crecimiento y modelización.

7.1.5. Formación y Cursos

En el ámbito de la formación, desempeñamos un papel clave en la capacitación de profesionales en materias ambientales, sociales, laborales y de sostenibilidad. A través de la difusión de conocimiento técnico y el desarrollo de competencias especializadas, contribuimos a impulsar una gestión responsable y sostenible dentro de las organizaciones.

En el ámbito ambiental destacamos el Máster en Desarrollo Empresarial Sostenible en clave ESG, con el objetivo de preparar a los profesionales para liderar la estrategia de sostenibilidad de las empresas, generando valor para el negocio y para la sociedad, el curso de especialización en gestión de la economía circular en las organización, el curso estándar economía Circular, oportunidades y estrategia, el de Residuo Cero o el de Declaraciones Ambientales de Producto (DAP).

7.1.6. Servicios y Distribución de Contenidos Normativos

Los servicios y la distribución de contenidos normativos constituyen una palanca clave a través de la cual contribuimos a la mejora continua del tejido empresarial. Ponemos a disposición de las organizaciones un amplio catálogo de normas técnicas, estándares internacionales y publicaciones especializadas que facilitan el acceso al conocimiento necesario para implantar buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza.

En el ámbito ambiental, distribuimos y promovemos normas y especificaciones que abordan aspectos clave como la economía circular, la gestión de los gases de efecto invernadero, la eficiencia energética, el ecodiseño, la durabilidad y reciclabilidad de los productos, la calidad ambiental interior o el principio de no causar un perjuicio significativo al medioambiente (DNSH). Entre ellas destacan las siguientes:

- UNE 53972:2020: Plásticos. Materiales de Polipropileno (PP) reciclado. Características y tipología.
- UNE-EN 45555:2020: Métodos generales para la evaluación de la reciclabilidad y la valorizabilidad de los productos relacionados con la energía.
- UNE-EN ISO 14067:2019: Gases de efecto invernadero. Huella de carbono de productos. Requisitos y directrices para la cuantificación. (ISO 14067:2018).
- UNE-EN ISO 50001:2018. Sistemas de gestión de la energía. Requisitos con orientación para su uso. (ISO 50001:2018).
- UNE-EN ISO 14064-1 y UNE-EN ISO 14064-2 Gases de efecto invernadero.
- UNE-ISO/TR 14069:2015 IN. Gases de efecto invernadero. Cuantificación e informe de las emisiones de gases de efecto invernadero para las organizaciones. Orientación para la aplicación de la Norma ISO 14064-1.
- UNE-ISO 14080:2019. Gestión de gases de efecto invernadero y actividades relacionadas. Marco de referencia y principios de las metodologías para acciones climáticas.
- UNE 149002, que establece los criterios y requisitos que permiten identificar qué productos son o no biodegradables y desintegrables.

- UNE-EN ISO 14001 de Gestión Ambiental, que contribuye a prevenir los impactos ambientales.
- UNE-EN ISO 50001 de Gestión de la Energía, que ayuda a gestionar y reducir el consumo de energía en las organizaciones.
- UNE-EN ISO 14006:2020 Sistemas de gestión ambiental. Directrices para incorporar el ecodiseño.



7.1.7. Marca AENOR N

La marca **AENOR N** es un **símbolo otorgado por AENOR**, y que es valorada por toda la sociedad ya sean usuarios públicos o privados, facilitando así la comercialización en todo el mundo, contamos con más de 100.000 productos certificados.

La marca N asegura a las organizaciones y consumidores de forma objetiva, y que además de dar cumplimiento a los requisitos de calidad y seguridad establecidos en las normas aplicables a cada producto, establece criterios de evaluación más exigentes y cubre aspectos nacionales reglamentarios aplicables. Para los productos no sujetos al mercado CE recogidos en Directivas o Reglamentos europeos, supone una garantía especialmente valiosa para el cliente o usuario final.

Para certificar cada producto, en AENOR desarrollamos un sistema particular de certificación, que incluye requisitos a cumplir por productos (recogidos en normas y especificaciones técnicas), por el sistema de gestión del fabricante, además de realizar ensayos de contraste en laboratorios acreditados, siguiendo siempre criterios establecidos en procedimientos de certificación que recoge las particularidades aplicables a cada caso. Este enfoque integral garantiza un alto nivel de confianza en la calidad, seguridad y conformidad reglamentaria de los productos certificados.

7.1.8. Marca AENOR NS

La Marca **N Sostenible de AENOR**, es la evolución natural de la histórica Marca N de AENOR, que añade al aval de calidad del producto una evaluación rigurosa de criterios de sostenibilidad en tres dimensiones: ambiental, social y de gobernanza (ESG).

En AENOR establecemos como requisito inicial que el producto se fabrique bajo un marco de excelencia en calidad y durabilidad, avalado por la Marca N, y evalúa además el cumplimiento de al menos 20 indicadores que cuantifican el compromiso con la sostenibilidad.

La Marca NS es la primera certificación que evidencia de forma objetiva el compromiso sostenible de las organizaciones en el proceso productivo de sus productos. Como resultado del proceso de certificación, se obtiene un índice numérico que refleja de manera clara y comparable el desempeño en sostenibilidad. Este índice se renueva anualmente, lo que permite analizar su evolución en el tiempo y fomenta la mejora continua en el sector.



7.1.9. Construcción Sostenible

Somos referentes en la certificación de organizaciones que diseñan, construyen y gestionan proyectos constructivos, así como de aquellas que fabrican productos para la construcción. Nuestras certificaciones de edificios sostenibles integran criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, generando confianza entre la ciudadanía, las administraciones públicas y los inversores.

La **certificación de edificio sostenible** incluye un aspecto medioambiental, social y de buen gobierno, y se mide en cada fase del proyecto por separado. Esta certificación genera confianza entre la ciudadanía, administraciones públicas e inversores.

Este modelo se complementa con la certificación de materiales y procesos constructivos, destacando las **Marcas AENOR N y AENOR N Sostenible**, cuya evaluación se fundamenta en criterios de sostenibilidad alineados con el marco europeo Level(s). Estos sellos aseguran la conformidad y el desempeño ambiental de los productos utilizados en la construcción, reforzando la calidad y seguridad del entorno construido.

Asimismo, los **Certificados AENOR de Rehabilitación Sostenible y Reforma Sostenible** nos permiten evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el **Real Decreto 853/2021, de 5 de octubre**, relativos a los programas de impulso a la rehabilitación, garantizando que las actuaciones puedan acceder a las ayudas financiadas con fondos **Next Generation EU**. De esta forma, contribuimos activamente a la regeneración del parque edificatorio, acompañando a las organizaciones en la transición hacia modelos constructivos más eficientes, responsables y alineados con los objetivos europeos de sostenibilidad.

7.1.10. Comprometer Responsablemente toda la Cadena de Valor: Compras Sostenibles

En AENOR Impulsamos la sostenibilidad en la cadena de suministro a través de soluciones que fomentan la transparencia y la gestión responsable de las compras.

Impulsamos soluciones como la **certificación de compras sostenibles**, que permite a los fabricantes comunicar de manera rigurosa y transparente el perfil ambiental certificado de sus productos. Esta certificación se basa en la ISO 14025, relativa a las Declaraciones Ambientales de Producto (EPD), y en la Norma Europea EN 15804 para productos de construcción, garantizando así una evaluación homogénea y alineada con los estándares internacionales más exigentes.

Desde el ámbito de la **transferencia del conocimiento**, acompañamos a las organizaciones a lo largo de toda su cadena de valor mediante proyectos de mejora en compras sostenibles, evaluación de riesgos sociales y elaboración de Códigos de Conducta para proveedores, apoyados en iniciativas formativas y normativas como el Curso de Gestión de Compras Sostenibles y la UNE-ISO 20400.



7.1.11. Global EPD, declaraciones ambientales de Producto

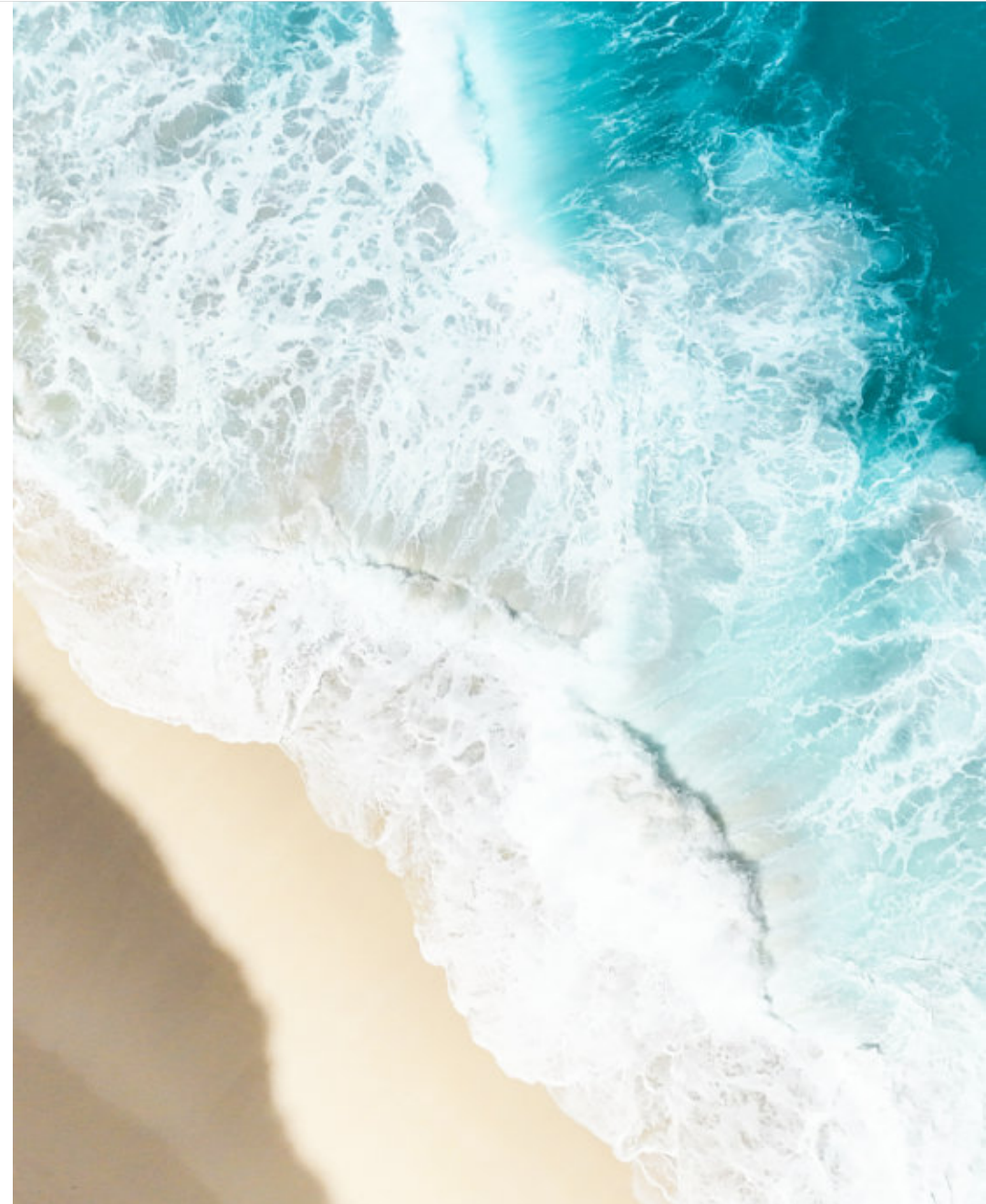
Las Declaraciones Ambientales de Producto (Environmental Product Declarations, EPD) proporcionan un perfil ambiental fiable, relevante, transparente, comparable y verificable que permite destacar un producto respetuoso con el medio ambiente, basado en información del ciclo de vida (ACV) conforme a normas internacionales y datos ambientales cuantificados.

La Declaración Ambiental de Producto (DAP), conforme a la Norma Internacional ISO 14025, define los requisitos que deben cumplir estas Declaraciones Ambientales, incluyendo la verificación por tercera parte. Para productos y servicios de construcción se emplea la Norma Europea EN 15804, que facilita el reconocimiento de la información ambiental de los productos de construcción en Europa, al constituir una referencia armonizada y reconocida.

7.1.12. Cambio Climático

Nuestras soluciones integrales frente al cambio climático, orientadas a la reducción de emisiones y a la adaptación a los impactos climáticos, generan beneficios económicos, sociales y medioambientales, integrando de forma efectiva la gestión climática en la estrategia y la operativa de las organizaciones.

En este ámbito, **desarrollamos proyectos de consultoría** centrados en la identificación de riesgos y oportunidades climáticas, la definición de estrategias de descarbonización y Net Zero, el reporting climático conforme a marcos internacionales y el asesoramiento en mercados de carbono, incluyendo proyectos bajo VCS, Gold Standard, MDL, FCPF y SD VSta.



7.1.13. Sostenibilidad en el sector de la Agricultura: de la seguridad al Desperdicio alimentario Cero

Desde nuestro amplio catálogo de certificaciones, garantizamos el cumplimiento de los principales estándares de seguridad alimentaria, calidad y producción sostenible, promoviendo la trazabilidad, el bienestar animal, la gestión responsable de los recursos y la reducción del impacto ambiental.

Entre las certificaciones que ofrecemos destacan: el **Certificado de Seguridad Alimentaria ISO 22000** que constituye una eficaz herramienta para la gestión de la inocuidad de los alimentos por parte de todo tipo de organizaciones de la cadena alimentaria y certificaciones reconocidas internacionalmente, como **ISO 22000, BRC, IFS, FSSC 22000 o GLOBALG. A.P.**, así como certificaciones complementarias de APPCC y GMP basadas en el Codex Alimentarius, reforzando la confianza de consumidores, distribuidores y administraciones.

Para dar respuesta a los nuevos modelos de consumo y a los retos sociales y ambientales del sector, también impulsamos soluciones como la **Certificación de Comedor y Restaurante Sostenible y la Certificación Desperdicio Alimentario Cero** que ha sido desarrollado con la ayuda de Serunion, y que fomentan una gestión eficiente de los alimentos, la reducción del desperdicio y una adecuada gestión social y organizativa. Este certificado integra el valor nutricional de los alimentos y la importancia de estos bienes como recurso con el objetivo de evitar su desperdicio. Además, a través de nuestro laboratorio garantizamos que los comedores de empresas, colegios, hospitales o residencias ofrezcan una experiencia segura, saludable y de calidad.

Desde nuestra área de transferencia de conocimiento también impulsamos modelos de Implantación de Desperdicio Alimentario Cero en las organizaciones y contamos con un catálogo de cursos de la industria alimentaria que abarca las áreas de: bienestar animal, formación de auditores, BRC, IFS, APPCC, ISO 22000, alérgenos, exportación SAE, producción ecológica, legislación alimentaria o peligros y puntos críticos de la industria entre otros.



7.2. Contribución Social

Desde AENOR, entendemos la sostenibilidad social como el impulso al desarrollo de las organizaciones y por tanto a la sociedad en general, a través de la gestión integrada de tres palancas estratégicas: la igualdad, la diversidad-inclusión y la responsabilidad social. Estas palancas permiten a las organizaciones avanzar hacia modelos más competitivos, innovadores y sostenibles, generando impactos positivos en las personas y en los entornos en los que desarrollan su actividad.

El propósito es acompañar a las empresas en la mejora de su capacidad de innovación, competitividad y sostenibilidad mediante la incorporación de estas palancas en su modelo de negocio.

Nuestras soluciones contribuyen a generar confianza mediante la aplicación de prácticas responsables, basadas en conocimiento especializado y alineadas con los valores, la ética empresarial y la competitividad, favoreciendo entornos laborales más seguros, equitativos e inclusivos.

Para ello, promovemos el uso de marcos y estándares de referencia como la UNE-ISO 53800, primer estándar internacional que establece directrices para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; así como la ISO 45001, orientada a garantizar entornos laborales seguros y saludables; el modelo de conciliación EFR; el modelo de empresa saludable, la UNE 170001 de accesibilidad universal.

En AENOR acompañamos a las organizaciones en la definición de la estrategia y sistemas de gestión de bienestar laboral con un enfoque proactivo y una comprensión de las necesidades a través de proyectos de consultoría como diseño de estrategias y planes de conciliación, implantación de sistemas de gestión de la conciliación, desarrollo de protocolos, estudios de clima laboral, así como con formación colaborando con soluciones formativas como Agente de Igualdad en la empresa y Experto en igualdad.



7.2.1. Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) materializa nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo sostenible, mediante la gestión proactiva de los impactos de nuestra actividad sobre las personas, la sociedad y el medio ambiente. Integramos criterios éticos, sociales y ambientales en nuestras decisiones y en la relación con nuestros grupos de interés.

Para avanzar en esta gestión responsable, promovemos el uso de marcos y herramientas de referencia que facilitan la integración de la sostenibilidad en la estrategia y los procesos de las organizaciones. Destacan estándares como IQNet SR10 Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social que está alineado con las recomendaciones de la ISO 26000, así como otros modelos y normas orientados a ámbitos específicos de la responsabilidad social, la ética empresarial, la accesibilidad, las compras sostenibles y el cumplimiento normativo. Asimismo, los estándares GRI apoyan la identificación de los aspectos de RSC y la elaboración de informes de sostenibilidad.

A través de nuestros proyectos de gestión y bienestar laboral, acompañamos a las organizaciones en el diseño de estrategias, políticas y acciones que fomentan la conciliación, la igualdad de oportunidades y una gestión responsable de la cadena de suministro.

Completamos este enfoque con certificaciones y publicaciones especializadas que refuerzan la excelencia social, como el **certificado en Excelencia en la formación de jóvenes deportistas** para las organizaciones deportivas, integrado con la Certificación de Centro Educativo Tolerante (UNE 0071), y la difusión de contenidos técnicos como la publicación IQNet SR10. Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social.

7.2.2. Impulsar la Igualdad

En la Plataforma de Confianza “Impulsar la Igualdad”, impulsamos soluciones que permiten a las organizaciones integrar la igualdad de género, la diversidad y el bienestar laboral en su gestión y en su cumplimiento normativo. Destaca la Verificación de Planes de Igualdad, que facilita a entidades públicas y privadas comunicar de forma rigurosa su alineación con la normativa vigente y la integración de la igualdad en su compliance laboral.

Este enfoque se apoya en la **Norma UNE-ISO 53800, primer estándar internacional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres**, que refuerza el marco estratégico de nuestras soluciones en sostenibilidad social. A partir de sus directrices, desarrollamos el **Modelo AENOR de Igualdad de Género**, que establece requisitos certificables para integrar de forma real y efectiva la igualdad en la cultura organizativa, abordando ámbitos como la brecha de género en las actividades e inversiones en las relaciones externas y la comunicación interna y externa.

Completamos esta propuesta con certificaciones orientadas al empoderamiento, como la **certificación del Proceso de Excelencia en Mentoring**; la igualdad retributiva como el certificado AENOR de Auditoría Retributiva y la prevención de conductas discriminatorias como el **certificado Compromiso con entornos seguros para las Mujeres**, así como con proyectos de consultoría y formación en bienestar laboral, conciliación e igualdad, como el programa de Experto en Igualdad, que contribuyen a crear entornos de trabajo más seguros, inclusivos y alineados con las expectativas sociales.

7.2.3. Contribuir a la Diversidad

Reconocemos que las desigualdades estructurales, unidas a factores como la edad, el origen, la discapacidad u otras circunstancias personales, condicionan el acceso y la permanencia en el mercado laboral. Desde un enfoque de interseccionalidad, **recogido en la ISO 53800**, abordamos estas realidades de forma integral y sistémica, comprendiendo cómo la combinación de distintos factores puede intensificar situaciones de vulnerabilidad.

Este enfoque se integra en nuestro **certificado de Diversidad e Inclusión, basado en la UNE-ISO 30415**, que permite a las organizaciones gestionar de forma estructurada las desigualdades, los sesgos y los comportamientos conscientes e inconscientes, apoyándose en un liderazgo comprometido y responsable.

El modelo se articula en siete ámbitos clave —gobernanza, marco de diversidad e inclusión, cultura, gestión de personas, diseño de productos y servicios, cadena de suministro y relación con las partes interesadas— y aporta beneficios tangibles como la diferenciación competitiva, la transparencia, el acceso a contratación pública y subvenciones, y el refuerzo de la atracción y fidelización de talento diverso.

En conjunto, este enfoque impulsa a las organizaciones hacia modelos más inclusivos, responsables y alineados con los principios internacionales en materia de diversidad e inclusión.

7.2.4. Seguridad y Salud en el Trabajo

En AENOR, ofrecemos soluciones basadas en los estándares, normas y marcos legales más exigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. A través de la **certificación ISO 45001**, acompañamos a las organizaciones en la mejora continua de la gestión de sus riesgos SST, contribuyendo a la reducción de accidentes y enfermedades profesionales y al refuerzo de entornos de trabajo seguros y saludables.

Complementamos este enfoque con la **certificación de gestión de los riesgos psicosociales conforme a la ISO 45003**, integrada con la ISO 45001, que permite abordar de forma estructurada el bienestar psicológico y organizativo de las personas trabajadoras.

Asimismo, ponemos a disposición normas, publicaciones especializadas y formación técnica —como cursos de auditoría y gestión operativa en seguridad y salud laboral— que refuerzan la implantación eficaz de estos sistemas y promueven una cultura preventiva y responsable



7.2.5. Fomentar la tolerancia

Dentro de nuestra Plataforma de Confianza “Fomentar la Tolerancia” impulsamos la gestión de la tolerancia en los centros educativos a través de la **Certificación UNE 0071**, integrada en la Plataforma de Confianza Fomentar la Tolerancia. Esta solución da respuesta a las preocupaciones de la comunidad educativa y de la sociedad, promoviendo entornos inclusivos, equitativos y seguros, en línea con el principio de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”.

Desplegar un sistema de gestión de la tolerancia en centros educativos no universitarios promueve la mejora de las relaciones y la convivencia en los centros educativos, para prevenir situaciones de desigualdad, discriminación por cualquier razón, nacimiento, raza, sexo, religión o condición personal y social, y /o manifestaciones de violencia (activas o pasivas), causadas por la intolerancia o la desidia frente al acoso escolar, que pudieran llegar a generar dificultades académicas o problemas interpersonales, emocionales y /o motivacionales al alumnado y/o a los miembros de la comunidad educativa.



7.3. Contribución a la Gobernanza

En AENOR, entendemos el buen gobierno corporativo como un pilar esencial para generar confianza y garantizar una gestión responsable, basado en la transparencia, la integridad y el estricto cumplimiento normativo.

Por ello, desempeñamos un papel activo en el fortalecimiento de los modelos de gobernanza mediante soluciones de certificación, evaluación independiente y proyectos especializados, contribuyendo a que las organizaciones consoliden marcos de decisión éticos, sólidos y alineados con las mejores prácticas nacionales e internacionales.

7.3.1. Escalar los valores corporativos

Fiel a nuestro propósito y misión de contribuir a la transformación de la sociedad, hemos desarrollado la Plataforma de Confianza: “Escalar los valores corporativos”, un marco integral que agrupa soluciones avanzadas en ámbitos clave de la gobernanza ética y el cumplimiento.

A través de esta plataforma, ayudamos a las organizaciones a fortalecer su cultura ética empresarial y a demostrar que sus procesos de toma de decisiones se realizan con la debida diligencia, de forma ética, transparente y plenamente alineada con la legalidad vigente.

Este marco reúne diversas soluciones de certificación orientadas a fortalecer la ética y la integridad en las organizaciones, entre ellas: el **Sistema de Gestión Antisoborno conforme a la ISO 37001, la Gestión de Compliance basada en la ISO 37301, el Compliance Penal UNE 19601 y el Compliance Tributario UNE 19602.**

Esta plataforma permite a las organizaciones **evidenciar su cultura ética empresarial**, acreditando que sus decisiones y actuaciones se realizan con la **diligencia debida**, de forma responsable y alineada con las mejores prácticas de buen gobierno y cumplimiento.

En el ámbito de formación destacamos programas avanzados orientados a fortalecer las capacidades de los profesionales en esta materia. Estas acciones permiten a las organizaciones disponer de equipos preparados para anticipar, detectar y abordar riesgos legales, reputaciones y operativos, promoviendo una cultura de integridad y responsabilidad. Entre las iniciativas más relevantes destacamos:

- Especialista en Compliance
- Gestión del fraude. Norma ISO 37003,
- Gestión de Compliance penal. Norma UNE 19601, Prevención y detección de delitos corporativos,
- Prevención de la corrupción en el entorno empresarial: sistemas antisoborno ISO 37001 y señales de alerta,
- Third party compliance: gestión de la cadena de suministro en seguridad de la información.



Desde el área de transferencia de conocimiento impulsamos la sostenibilidad y la transformación responsable de las organizaciones mediante proyectos avanzados de consultoría, orientados a fortalecer sus capacidades en materia ESG y a facilitar la toma de decisiones estratégicas. Entre nuestras principales líneas de actuación destacan:

- Informes de Sostenibilidad: acompañamos a las organizaciones en todo el proceso de elaboración de sus informes, desde la recopilación y consolidación de información, la redacción técnica y la maquetación, hasta el apoyo en la fase de revisión o verificación por un tercero independiente.
- Informes de Doble Materialidad: facilitamos la identificación y priorización de los asuntos relevantes para los grupos de interés y para el propio negocio, proporcionando un análisis riguroso que sustenta las decisiones de la Alta Dirección y orienta la estrategia corporativa hacia los impactos más significativos.
- Diseños de estrategias y planes directores de ESG desarrollamos marcos estratégicos integrales que parten del contexto interno de la organización e incorporan la perspectiva de sus grupos de interés, asegurando su alineación con la estrategia corporativa, los riesgos y las oportunidades en materia ambiental, social y de gobernanza.



7.3.2. Tecnología y Digitación

Esta Plataforma de Confianza pone a disposición de las organizaciones un catálogo integral de certificaciones orientadas a las áreas TIC, diseñado para dar respuesta a las necesidades de las empresas en sus actividades y procesos tecnológicos. Los cuatro campos principales de trabajo son la gestión de la seguridad de la información, gestión de servicios TI, ingeniería del software y compliance TI.

- **ISO 27001 e ISO 27701: Seguridad y Privacidad de la información.**

Impulsamos la protección de la información y la ciberseguridad en las organizaciones mediante la certificación de sistemas de gestión conforme a los estándares internacionales más exigentes. La certificación UNE-EN ISO/IEC 27001 refuerza la seguridad de los sistemas y la información, mejora la imagen corporativa y genera confianza frente a terceros.

Complementamos este enfoque con la certificación ISO/IEC 27701, que facilita el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos y privacidad, como el RGPD y la LOPDGDD, y con nuestro Modelo de Ciberseguridad y Privacidad, que acompaña a organizaciones públicas y privadas en su transformación digital con garantías.

Este modelo, integrado en nuestro Ecosistema Digital, se actualiza de forma continua para dar respuesta a la evolución normativa europea en materia de ciberseguridad y resiliencia digital (Esquema Nacional de Seguridad conforme al Real Decreto 443/2024 o el reglamento europeo Digital Operational Resilience Act conocido como DORA), y se sustenta en la correcta implantación y certificación de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información conforme a la ISO/IEC 27001, clave para una gestión eficaz de la ciberseguridad.

- **Esquema Nacional de Seguridad (ENS).**

El Esquema nacional de Seguridad es una Ley de obligado cumplimiento a las AAPP y proveedores de servicios tecnológicos a las AAPP, que genera las condiciones necesarias para la confianza en el uso de los medios electrónicos. Para ello, establece una serie de medidas que garantizan la seguridad de los sistemas, los datos, las comunicaciones, y los servicios electrónicos, permitiendo el ejercicio de derechos y el cumplimiento de deberes a través de estos medios.

Complementamos este enfoque con la certificación conforme a la UNE-EN ISO 22301:2020, que permite a las organizaciones implantar controles y medidas para gestionar los riesgos que afectan a la continuidad del negocio.

En el ámbito de la formación, impartimos a nuestros clientes Titulaciones Propias de AENOR (Auditor Jefe ISO 27001, Especialista Implantador ISO 27001) y diversos cursos especializados en seguridad de la información, entre otros:

- Implantación de un sistema de gestión de seguridad de la información según ISO 27001.
- Auditor Interno 27001.
- Gestión de riesgo en seguridad de la información.
- Esquema nacional de Seguridad.



- **La certificación del sistema de gestión de Inteligencia Artificial (IA).**

En diciembre de 2024 lanzamos la **certificación del sistema de gestión de Inteligencia Artificial (IA) conforme a la norma internacional ISO/IEC 42001**. Este estándar proporciona un marco reconocido para gestionar de forma sistemática los riesgos y oportunidades asociados a la IA, estableciendo controles y directrices para su correcta implantación.

Este estándar ofrece un marco completo que garantiza que las organizaciones desarrollen, implementen y gestionen sistemas de IA de manera responsable, confiable y transparente. Proporciona a las organizaciones un enfoque sistemático y reconocido para gestionar los riesgos y oportunidades asociados con el uso de la inteligencia artificial, definiendo un conjunto de controles a aplicar y ofreciendo una guía para su implementación.

También ponemos a disposición de nuestros clientes en nuestra tienda online las normas y guías de aplicación relacionadas.

- **Libros:**

- Modelo para el gobierno de las TIC basado en las normas ISO.
- Cómo implementar un SGSI según UNE-EN ISO/IEC 27001 y su aplicación en el Esquema Nacional de Seguridad.
- Modelo de madurez de ingeniería de software Versión 2.0.
- Guía práctica de ISO/IEC 20000-1 para servicios TIC.
- La respuesta está en la innovación.
- ISO/IEC 29110 para procesos software en las pequeñas empresas.

- **Normas:**

- UNE-EN ISO/IEC 27001:2017. Tecnología de la información. Técnicas de seguridad. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información. Requisitos. (ISO/IEC 27001:2013 incluyendo Cor 1:2014 y Cor 2:2015).
- UNE-EN ISO/IEC 27002:2017. Tecnología de la Información. Técnicas de seguridad. Código de prácticas para los controles de seguridad de la información. (ISO/IEC 27002:2013 incluyendo Cor 1:2014 y Cor 2:2015).
- UNE-EN ISO 22301:2015. Protección y seguridad de los ciudadanos. Sistema de Gestión de la Continuidad del Negocio. Especificaciones. (ISO 22301:2012).
- ISO/IEC 25000:2014. Systems and software engineering -- Systems and software Quality Requirements and Evaluation (SQuaRE) -- Guide to SQuaRE.
- UNE 71020:2013. Modelo de conformidad incremental basado en la Norma UNE-ISO/IEC 20000-1.
- UNE 71501-3:2001 IN. Tecnología de la información (TI). Guía para la gestión de la seguridad de TI. Parte 3: Técnicas para la gestión de la seguridad de TI.
- UNE 71501-1:2001 IN. Tecnología de la Información (TI). Guía para la gestión de la seguridad de TI. Parte 1: Conceptos y modelos para la seguridad de TI.
- UNE 71501-2:2001 IN. Tecnología de la información (TI). Guía para la gestión de la seguridad de TI. Parte 2: Gestión y planificación de la seguridad de TI.
- UNE-EN 50600-2-3:2014. Tecnología de la información. Infraestructuras e instalaciones de centros de datos. Parte 2-3: Control medioambiental (Ratificada por AENOR en noviembre de 2014).

7.4. Contribución a los Derechos Humanos

En AENOR contribuimos con nuestra actividad al cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos. Gran parte de los servicios que ofrecemos aportan confianza sobre el cumplimiento, por parte de las organizaciones, de los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En este marco, destaca **el Modelo AENOR de certificación de la contribución de la estrategia de sostenibilidad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, que permite verificar que la sostenibilidad está integrada de forma efectiva en la estrategia de las organizaciones y alineada con los ODS más relevantes para su actividad. Este modelo genera confianza a terceros, facilita la comunicación con los grupos de interés y es compatible con otros marcos de reporte, tanto voluntarios como regulatorios.

El desarrollo de este modelo se traduce en tres importantes beneficios:

1. Disponer de un esquema de certificación para la gestión de la sostenibilidad de forma global alineado con una referencia internacional comúnmente aceptada.
2. Trasladar este compromiso a las partes interesadas.
3. Compatibilizar este modelo con otros reportes, ya sean voluntarios o reglamentarios. Por ejemplo, con el reporte de información no financiera o con Global Reporting Initiative (GRI), entre otros.

Reforzamos este enfoque con estándares de referencia como la **ISO 26000:2010**, que orienta a las organizaciones en la identificación y gestión de sus impactos sociales, ambientales y éticos a lo largo de toda la cadena de valor.

Asimismo, a través de nuestra área de transferencia del conocimiento por un lado realizamos evaluaciones de riesgos en materia de derechos humanos con los correspondientes planes de acción y mitigación actividad formativa, y por otro apoyamos a las organizaciones en el desarrollo de capacidades vinculadas a la igualdad, la diversidad y la inclusión, contribuyendo a prevenir situaciones de discriminación y a avanzar hacia modelos de gestión más responsables y alineados con la Agenda 2030. Entre los cursos más relevantes se encuentran: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Taller práctico de igualdad retributiva y brecha salarial de género, Agente de Igualdad en la empresa, Gestión de la diversidad y la inclusión en la empresa, así como la formación en Implantación del modelo de organización comprometida con las personas mayores.



7.5. Contribución a la Sociedad

En AENOR contribuimos al progreso de la sociedad impulsando la confianza, la seguridad y la calidad en los sectores en los que operamos. A través de nuestras actividades de certificación, ensayos de laboratorio, validación y verificación, así como de consultoría, formación y difusión del conocimiento técnico, facilitamos que organizaciones públicas y privadas adopten prácticas responsables y alineadas con los más altos estándares nacionales e internacionales.

Nuestro Laboratorio, acreditado por ENAC conforme a la UNE-EN ISO/IEC 17025, realiza ensayos y análisis sobre alimentos, materiales y otros productos con rigor técnico y fiabilidad, contribuyendo a la seguridad, calidad y transparencia de los productos que llegan al mercado. El laboratorio desarrolla su actividad a través de diversas áreas técnicas:

- Físico-químico: realización de ensayos orientados a verificar la composición, calidad y seguridad de productos como alimentos, piensos, complementos alimenticios, artículos de perfumería, cosméticos y productos de droguería.
- Microbiología: evaluación de la seguridad alimentaria mediante la detección y cuantificación de microorganismos patógenos, como Salmonella o Listeria monocytogenes, reduciendo los riesgos asociados a su presencia en los alimentos.
- Sensorial: análisis basados en estudios con consumidores y paneles de jueces entrenados, que permiten evaluar atributos sensoriales y percepciones sobre la calidad de los productos.
- Materiales: ensayos sobre materiales plásticos, poliméricos, cerámicos, metálicos y de construcción, destinados a verificar su idoneidad como materiales en contacto con alimentos o agua, aportando garantías sobre su seguridad y cumplimiento normativo.

Asimismo, a través de la **certificación Producto Destacado por el Consumidor**, basada en análisis sensoriales realizados conforme a normas ISO, EN y UNE, aportamos evidencia objetiva sobre la calidad y aceptación de los productos por parte de los consumidores.

Complementamos esta actividad con nuestra actuación como organismo en el **Mercado CE**, garantizando que productos sometidos a legislación europea de armonización cumplen los requisitos técnicos y de seguridad exigidos, facilitando su libre circulación en el Espacio Económico Europeo y reforzando la confianza de fabricantes, administraciones y consumidores.

- **Compromiso con las personas mayores.**

Impulsamos el compromiso con las personas mayores a través de una solución que evalúa las acciones desarrolladas por las organizaciones para mejorar la experiencia de sus clientes senior, bajo un marco de gestión que permite el seguimiento y la mejora continua de los compromisos asumidos. Esta solución se apoya en el Modelo AENOR de directrices para la atención a las personas mayores, así como en guías sectoriales, referencias institucionales y el marco normativo aplicable.

El modelo ofrece un enfoque integral para la gestión de la atención inclusiva en sectores como el bancario, financiero o asegurador, y evalúa de forma documental y presencial los compromisos cuantificables y verificables asumidos por las organizaciones.



El Modelo contempla los siguientes campos de actuación sobre los que las organizaciones han de desplegar sus compromisos:

1. Gestión de la capacitación, enfocado a seleccionar los mejores perfiles para atender a los clientes senior.
2. Formación y desarrollo competencial, con actuaciones que tengan como objetivo incorporar destrezas en el personal designado para así proporcionar el mejor asesoramiento a los mayores.
3. Diseño de productos y servicios específicos para el colectivo, con disposición de un catálogo de soluciones adaptadas al momento vital de los clientes o de sus características específicas.
4. Disponibilidad de canales y medios adaptados a los clientes senior, ayudándoles en el uso las nuevas tecnologías y facilitando el acceso a los servicios.

- **Compromiso con las Familias de las organizaciones funerarias.**

Derivado de nuestras colaboraciones con organizaciones que contribuyen a atender necesidades de la sociedad, promovemos acciones de mejora en ámbitos muy concretos como por ejemplo con el Observatorio de los Servicios Funerarios.

La certificación del "Compromiso con las Familias" está basada en un modelo propio de AENOR que especifica los requisitos que deben cumplir las organizaciones funerarias para la prestación de un servicio socialmente responsable, por parte de sus profesionales hacia las familias, desde el momento de la pérdida hasta la despedida final.

Valores tan importantes como la humanización, la ética, la transparencia, la confianza, la certidumbre, el acompañamiento y la profesionalidad forman parte de los requisitos que deben cumplir estas entidades, desde la atención inicial hasta el asesoramiento posterior al duelo, pasando por cada proceso del servicio funerario (recogida, llegada a las instalaciones, ceremonia...).

La **certificación AENOR "Compromiso con las Familias"** refleja el compromiso con la empatía, la integridad y la profesionalidad en cada paso del camino. Ventajas para las Organizaciones:

1. Refuerzan su reconocimiento y reputación, demostrando un compromiso real con la ética, la excelencia y la responsabilidad social.
2. Se diferencian en un entorno competitivo, ofreciendo un servicio basado en la empatía, la cercanía y la calidad humana.
3. Mejoran el control de sus procesos, al traducir las expectativas y necesidades de las familias en requisitos verificables a lo largo de todas las fases del servicio.

Ventajas para las Familias:

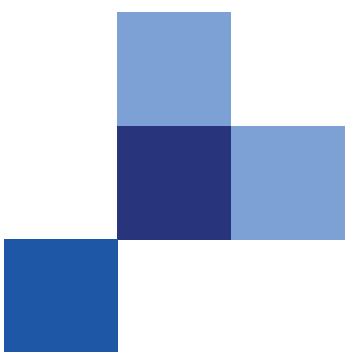
1. Ganan certidumbre y confianza, al saber que el servicio será prestado con sensibilidad, respeto e integridad.
2. Disponen de información clara y transparente, que facilita la toma de decisiones en momentos especialmente delicados.
3. Reciben una atención humanizada y personalizada, diseñada para acompañar y aliviar la carga emocional durante el proceso de duelo.



AENOR

08

Marco de Reporte y Alcance de la Información.



El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF) del Grupo AENOR, correspondiente al ejercicio 2025 (1 de enero de 2025 – 31 de diciembre de 2025), expone de manera transparente nuestro modelo de negocio, las políticas de gestión y el desempeño ambiental, social y en materia de buen gobierno corporativo del Grupo. El informe integra la información relativa a todas las sociedades individuales que conforman el Grupo AENOR, directa o indirectamente participadas mayoritariamente por Corporación Confidere, S.A.U., entidad bajo la que consolidan, reflejando así de forma fiel y homogénea la actividad desarrollada por el conjunto de entidades durante el periodo (en adelante AENOR o Grupo AENOR).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.7 del Código de Comercio, el Grupo AENOR cumple con la obligación de formular el estado de información no financiera consolidado mediante la elaboración del presente informe separado, que forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio 2025 de Corporación Confidere, S.A.U. y está sujeto a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que dicho Informe. Teniendo en cuenta que el presente Informe incorpora información consolidada para todas las sociedades del Grupo, quedan exentas de publicar un Informe independiente bajo el marco de la Ley Española 11/2018 todas las sociedades individuales que consolidan bajo la sociedad cabecera.

Los contenidos incluidos en este informe se han preparado conforme a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio y el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio). Durante su elaboración se han seguido los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y oportunidad, garantizando la adecuada calidad de la información divulgada.

Además del cumplimiento de la Ley 11/2018, este informe tiene en consideración los principales marcos internacionales de sostenibilidad, entre ellos:

- Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Estándares GRI (Global Reporting Initiative).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El presente documento ha sido verificado de manera independiente por BDO Auditores S.L.P., e incorpora tanto los indicadores materiales para el Grupo AENOR como aquellos exigidos por la Ley 11/2018 y demás marcos de referencia aplicables. El informe de verificación independiente se incluye junto con esta información no financiera.







AENOR

Contribución
a los ODS

09



ODS	Principales Acciones	Indicadores
	Salud y Seguridad de nuestras personas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones puesto de trabajo • 1.361 EPIS entregados • AENOR Saludable promueve la salud de las personas en el ámbito profesional y personal
	Servicios sanitarios en el centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos médicos realizados • Campaña de vacunación contra la gripe
	Activades de prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en PRL • Planes de Emergencia
	Formación continua a nuestras personas	<ul style="list-style-type: none"> • +24.000 horas de formación • 23 horas de formación por empleado
	Colaboración con Universidades, escuelas y centros académicos	<ul style="list-style-type: none"> • 63 contratos en prácticas
	Apoyamos la integración de la mujer y fomentamos su progresión profesional	<ul style="list-style-type: none"> • 56 % mujeres en el Grupo • 40% mujeres en el Comité de Dirección • 62 % de nuevas contrataciones son mujeres
	Promovemos una cultura de igualdad de trato, entorno seguro y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • El 64 % de las promociones han correspondido a mujeres • I Plan de Igualdad Grupo AENOR • Política de Diversidad e Inclusión - Grupo AENOR
	Contribución a un empleo estable y de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • +99% contratos indefinidos en España • Certificado EFR. • Creación y mantenimiento de empleo indirecto: nuestras entidades colaboradoras son locales. • Conciliación de la vida personal y familiar (AENORConcilia)
	Compromiso con la inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • 22 nacionalidades • Acuerdos con centros especiales de empleo
	Apuesta por la diversidad generacional	<ul style="list-style-type: none"> • < 30 años, entre 30 y 50 y > 50

ODS	Principales Acciones	Indicadores
 	<p>Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Reducción de la Huella de Carbono Horizonte 2030
	<p>Formación y sensibilización respecto a la guía de conducta ética y normas generales que deben seguir las personas de AENOR y la cadena de suministro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia cero contra la corrupción • Código de Conducta para Proveedores y Colaboradores de Grupo AENOR • Cumplimiento estricto de todas las disposiciones legales • Acciones formativas en cumplimiento, como por ejemplo en derecho de la competencia
	<p>Alianzas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con múltiples organizaciones e instituciones • Acuerdos con universidades

AENOR

10

Anexos



Anexo I · Canales de comunicación con nuestros grupos de interés

Grupos de Interés

Canales de Comunicación

SOCIEDAD

En AENOR ayudamos a identificar y a corregir las brechas de competitividad del tejido económico, impulsando las mejores prácticas contribuimos a transformar la sociedad creando confianza entre organizaciones y personas.

- Revistas AENOR.
- Páginas Web: www.aenor.com.
- RRSS: canales en Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube.
- Publicaciones: informes, dossiers, ensayos, artículos, noticias...
- Foros, congresos y eventos.
- Webinarios.
- Notas de Prensa y difusión a medios de comunicación.
- Campañas específicas.
- Buzones y teléfonos de contacto.
- Otro tipo de comunicaciones con entidades, asociaciones y empresas interesantes para la sociedad que no son miembros ni socios de UNE.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Como grupo de interés clave y muy específico del Grupo AENOR cabe destacar la Administración Pública que participa en nuestros órganos técnicos.

- Órganos técnicos.
- Herramientas y canales de difusión y comunicación.

EMPLEADOS

Los profesionales de AENOR son los que realmente aportan la energía, la creatividad y el esfuerzo que nos dota de un valor diferencial. Potenciar su desarrollo personal y profesional y fomentar la igualdad y la conciliación implica acelerar el progreso de nuestra organización. Un equipo de profesionales cualificados y orgullosos de formar parte de AENOR y de su papel en la sociedad.

- Reuniones departamentales.
- Encuestas de clima.
- Boletines internos.
- Buzones internos.
- Actos y jornadas divulgativas internas.
- Webinarios.
- Sesiones informativas periódicas.
- Intranet.
- Concursos.
- Eventos internos.
- Chat.
- Videos.

Grupos de Interés

Canales de Comunicación

CLIENTES

Bajo los principios de transparencia, accesibilidad y cercanía acompañamos a nuestros clientes para que puedan afrontar los cambios que el mercado demanda.

- Encuestas de satisfacción.
- Reuniones y visitas comerciales.
- Contacto y seguimiento personalizado.
- Jornadas y foros de difusión e intercambio de expectativa.
- Buzones y teléfonos de contacto.
- Portal de proveedores.
- Reuniones y visitas comerciales.
- Contacto y seguimiento personalizado.
- Buzones y teléfonos de contacto.
- Think Tanks.

PROVEEDORES

Para nosotros es importante que nuestros proveedores se identifiquen con nuestros valores. Cuidamos el código de conducta para mantener una relación óptima con nuestros proveedores; además de respetar la Política de Compras y Subcontrataciones para promover el cumplimiento de criterios básicos en derechos humanos y laborales, así como en salud y seguridad laboral entre proveedores y contratistas.

- Contacto y seguimiento personalizado.
- Buzones y teléfonos de contacto.

ACCIONISTAS

Aspiramos a generar el mayor valor posible a nuestros accionistas, desde la transparencia y el buen gobierno, manteniéndonos como referente en nuestras actividades y siendo muy conscientes de que el crecimiento del negocio va unido al compromiso ineludible con el desarrollo sostenible.

- Juntas de accionistas.
- Reuniones del Consejo de Administración.

Anexo II · Sedes de AENOR EN España

MADRID · SEDE CENTRAL

SEDE CENTRAL

Calle Génova, 6,
28004, Madrid.

LABORATORIO

Calle Miguel Yuste nº 12 – 4º B y 5º B,
28037, Madrid.

ANDALUCÍA

SEVILLA

Torre Sevilla,
Plaza Alcalde Sanchez Monteseirín,
nº 2, 4ª planta,
41092

MÁLAGA

Calle Paseo de Reding, nº 43, 1º Izq.,
29016

ARAGÓN

ZARAGOZA

Pº de Sagasta, 72 –
entlo. Derecha,
50006

CANARIAS

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Calle Antonio María Manrique nº3,
planta 4, oficina 1
35011

CANTABRIA

SANTANDER

Calle Eduardo Benot, nº 5,
planta 1ª, B y C,
39003.

CASTILLA Y LEÓN

VALLADOLID

Calle Marina Escobar 2,
entreplanta,
47001

CATALUÑA

BARCELONA

Vía Laietana, número 32,
2ª planta,
08003

COMUNIDAD VALENCIANA

VALENCIA

Plaza del Ayuntamiento, 26 – 4ª Planta,
46002

EXTREMADURA

MÉRIDA

Calle Benito Arias Montano,
nº 1, escalera, 2, 1ª planta, oficina 5,
Avenida Reina Sofía s/n, 06800

GALICIA

A CORUÑA

Calle Enrique Mariñas nº 36, 7º-
Edificio Torre de Cristal,
15009

ISLAS BALEARES

PALMA DE MALLORCA

Porto Pi 8, 6º B,
07015.

NAVARRA

PAMPLONA

Avenida del Ejército, número 32,
1º Dcha.,
31002

PAÍS VASCO

BILBAO

Plaza Euskadi número 5,
Edificio Torre Iberdrola, planta 20ª,
48009

REGIÓN DE MURCIA

MURCIA

Área de Negocios Plazarte,
c/José Manuel Sánchez-Pedreño, 1, of. 5º B,
El Ranero - 30009

Anexo III · Sedes internacionales

BRASIL

Av. Eng. Luiz Carlos Berrini, 1748,
Conj. 1603,
Brooklin CEP 04571-000
São Paulo/SP,
Brasil

CENTROAMÉRICA

Conchagua Pte. N° 7,
Urb. Madreselva II,
Antiguo Cuscatlán
La Libertad,
El Salvador.

CHILE

Edificio Nueva Santa María,
Av Los Conquistadores, n° 1730
Providencia - Santiago de Chile

CHINA

Sala 201, n 26, Carril 2, 2777
East Jinxiu Road,
Pudong New District,
Shanghai

COLOMBIA

Carrera 7, 71-52,
Torre B, piso 10 -
Bogotá, D.C. (Colombia)

ECUADOR

Avda. Naciones Unidas E2-30 y
Núñez de Vela,
Edificio Metropolitan. Piso 8,
oficina 811.
Quito, Ecuador

ITALIA

Corso Trapani, 16,
10139 Turín,
Italia.

MÉXICO

Avda. Presidente Masaryk N° 61,
piso 14, Colonia Chapultepec Morales,
CP 11570,
Delegación Miguel Hidalgo
Ciudad de México

PERÚ

Edificio Abaco,
sito en Av. Coronel, Andrés Reyes 420,
Piso 5 - San Isidro,
Lima. Perú.

PORTUGAL

Torre das Antas,
Avenida Fernão de Magalhães, 1882 -
3° BD - 4350 - 158
Porto- Portugal

REPÚBLICA DOMINICANA

Torre Novo Centro,
Av. Lope de Vega 29,
Santo Domingo 10119,
República Dominicana

Anexo IV · Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI
Información general		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2, 4-24	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-9
Mercados en los que opera	15	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	4-5, 12	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	4-5, 92	GRI 2-22
Marco de reporting utilizado	115	GRI 1
Principio de materialidad	24	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	26-33	GRI 3-3
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	27	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	28-33	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	28-33	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	28-33	GRI 3-3
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No material	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	31-32	GRI 3-3 GRI 306-2 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	30	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	29	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	28-29	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	26-27	GRI 3-3
Uso de energías renovables	26-27	GRI 3-3
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	33	GRI 3-3 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	33	GRI 3-3
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	33	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	33	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	33	GRI 3-3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	35-63	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	35-38	GRI 2-7 GRI 405-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	39-41	GRI 2-7 GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	42	GRI 3-3 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	43	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	43-44	GRI 3-3 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	44	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	44-45	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	56	GRI 3-3 GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	47	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	52	GRI 403-9 (2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	45-46	GRI 3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	49-51	GRI 403-1 (2018) GRI 403-3 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	52	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales GRI 403-10 (2018)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	53	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	53	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	53-54	GRI 3-3 GRI 403-4 (2018)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	53	GRI 3-3
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	54-55	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	55	GRI 404-1
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	56	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	57-58	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	57-58	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	57-58	GRI 3-3
Respeto de los Derechos Humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	75	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	75	GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	75	GRI 406-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	44, 53	GRI 3-3
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	65-68	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	69-70	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	69-70	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	77	GRI 2-28
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	79-82	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	79-82	GRI 203-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	79-82	GRI 3-3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	78-82	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	80-83	GRI 3-3 GRI 2-28
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	86	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	86	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	86	GRI 2-6

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	87	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	89	GRI 3-3
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	91	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	91	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	91	GRI 201-4

AENOR

