

# Estado de información no financiera consolidado

El presente estado de información no financiera, que forma parte integrante del informe de gestión de Grupo Teknei IT, S.L., se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Grupo Teknei IT, S.L. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2024. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para Grupo Teknei IT, S.L. los asuntos de preocupación para sus grupos de Interés. De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para Grupo Teknei IT, S.L.

## GRUPO TEKNEI IT, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## Contenido

<b>1.</b>	<b>Modelo de negocio</b>	<b>3</b>
1.1.	Historia y Crecimiento	3
1.2.	Estructura Corporativa	3
1.3.	Especialización y Servicios	5
1.4.	Participación en Iniciativas Estratégicas	6
<b>2.</b>	<b>Principales riesgos y su gestión</b>	<b>7</b>
2.1.	Objetivos y Estrategias	7
2.2.	Integración: La unión hace la fuerza	8
2.3.	Principales factores y estrategias que pueden afectar a su futura evolución	8
2.3.1.	a) Factores Positivos	9
2.3.2.	b) Factores de Incertidumbre	9
2.4.	Principales riesgos y su gestión	9
2.5.	Compromiso con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Corporativa	10
2.6.	Retos y Perspectivas de Futuro	11
2.7.	Presencia geográfica	11
2.8.	Compromiso con la Calidad y Certificaciones	12
<b>3.</b>	<b>Cuestiones específicas</b>	<b>14</b>
3.1.	Información sobre cuestiones medioambientales	14
3.1.1.	Gestión ambiental	18
3.1.2.	Gestión de residuos	19
3.1.3.	Gestión de riesgos e impactos ambientales	19
3.1.4.	Contaminación	20
3.2.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	26
3.2.1.	Empleo	26
3.2.2.	Organización del trabajo	48
3.2.3.	Absentismo	49
3.2.4.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	52
3.2.5.	Acoso	59
3.2.6.	Salud y seguridad	62
3.2.7.	Relaciones sociales	66
3.2.8.	Formación	66
3.2.9.	Igualdad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	69
3.3.	Información sobre el respeto de los derechos humanos	70
3.4.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	71
3.4.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	71
3.4.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	73
3.4.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	73
3.5.	Información sobre la sociedad	74
3.5.1.	Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible	74
3.5.2.	Subcontratación y proveedores	76
3.5.3.	Consumidores	77
3.5.4.	Información fiscal	77
<b>4.</b>	<b>Información estándares GRI</b>	<b>79</b>

## 1. Modelo de negocio

**Grupo Teknei IT, S.L.** es la sociedad dominante y matriz del Grupo Teknei (en adelante, "TEKNEI"). TEKNEI actúa como empresa única y está especializada en ofrecer servicios integrales y soluciones innovadoras de tecnología. Somos una compañía de servicios con amplia experiencia en consultoría y gestión de procesos intensivos en tecnologías de la información, así como en el desarrollo de soluciones tecnológicas propias que diseñamos, desarrollamos e implementamos para nuestros clientes.

### 1.1. Historia y Crecimiento

La historia de TEKNEI se remonta al 2011, el año que comenzamos a ofertar al mercado sistemas de gestión corporativos, soluciones de gestión documental y sistemas de monitorización en el sector del transporte y del tráfico.

De ahí en adelante, ha habido múltiples incorporaciones de empresas de gran prestigio y reputación en el sector, entidades que nos han hecho expandirnos por el territorio nacional. Las principales incorporaciones han sido:

- 2019 – Odei SA
- 2021 – Sistemas y tratamientos automáticos SLU
- 2021 - Merkatu
- 2021 - Datua
- 2022 - Adquisición de Unidades productivas Grupo Amatech
- 2023 - Grupo Vermon

Estas incorporaciones, junto con nuestro crecimiento orgánico, nos sitúan actualmente con una plantilla de más de 600 personas distribuidas en seis sedes en España: Bilbo-Bilbao, Donostia-San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Madrid, Albacete y Sevilla.

### 1.2. Estructura Corporativa

TEKNEI integra diversas sociedades especializadas que aportan experiencia y conocimientos específicos, permitiéndonos ofrecer una gama completa de servicios y soluciones tecnológicas. A continuación, indicamos sus actividades principales y la plantilla media de cada una de ellas en 2024, alcanzando un empleo medio de 625 integrantes para el grupo TEKNEI:

- **Grupo Teknei IT, SL:** Sociedad dominante y matriz que presta servicios generales al grupo. Tiene su sede en Bilbao (Vizcaya) y una plantilla de 37 empleos.
- **Teknei Information Technology, SLU.** Especializada en soluciones informáticas y sistemas complementarios de tecnologías de la información. Ofrece servicios de consultoría, desarrollo de software y gestión de infraestructuras. Tiene su sede en Bilbao (Vizcaya) y 379 empleos.
- **Teknei Digital, SAU:** Ofrece soluciones digitales innovadoras para mejorar la competitividad y productividad de nuestros clientes en servicios de tecnología de la información e ingeniería de la información y documentación. Tiene su sede en Vitoria-Gasteiz (Álava) y una plantilla de 116 empleos.
- **Datua IA, SA:** Consultoría informática especializada en diseñar estrategias en torno al dato en su proceso de transformación digital, enfocándose en la generación de negocio desde una explotación eficiente de los datos (estrategias data driven). Tiene su sede en Bilbao (Vizcaya) y 57 empleos.
- **Teknei Lab, SL:** Su anterior razón social era Servicios y Desarrollos grupo Vermon, S.L. Es un centro de investigación y desarrollo que impulsa la innovación mediante la creación y experimentación de nuevas tecnologías y soluciones emergentes Tiene su sede en Albacete e integra 21 empleos.
- **Teknei Consulting, SL:** Ofrece servicios de consultoría estratégica y tecnológica, asesorando en la implementación y optimización de soluciones para la transformación digital. Marca comercial KeyTek. Tiene su sede en Bilbao y 12 empleos.
- **Check It Bancario, SL:** Firma de consultoría informática que brinda asesoramiento estratégico y soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente. Tiene su sede en Madrid y una plantilla de 3 empleos.

Además, tenemos una especial vinculación de negocio conjunto con la siguiente empresa asociada, en la que poseemos una participación del 23,50 % de su capital social y que complementa nuestra oferta:

- **Merkatu Interactiva, S.L.:** Consultoría estratégica en Internet, especializada en procesos de transformación digital end to end, con perspectiva, metodología y herramientas propias, basadas en el conocimiento del negocio y los nuevos modelos de relación con clientes y ciudadanos, el valor del dato como palanca de cambio, el marketing digital y la tecnología.

### 1.3. Especialización y Servicios

Nuestra especialización abarca desde la gestión y despliegue de infraestructuras, modernización de aplicaciones e implementación de soluciones de ERP y CRM, hasta el desarrollo de proyectos de Business Automation (ECM - Enterprise Content Management, RPA - Robotic Process Automation, IA - Inteligencia Artificial), ciberseguridad, identidad digital, y gestión y explotación del Dato.

Los servicios que ofrecemos incluyen:

- Consultoría IT: Business Automation, Detección Electrónica, Identidad Digital y Data/IA.
- Desarrollo y Outsourcing Tecnológico: Desarrollo de software y externalización de procesos tecnológicos.
- Cloud & IT Platforms: Soluciones en la nube y plataformas tecnológicas.
- Soluciones SaaS: Implementación de soluciones de software como servicio.

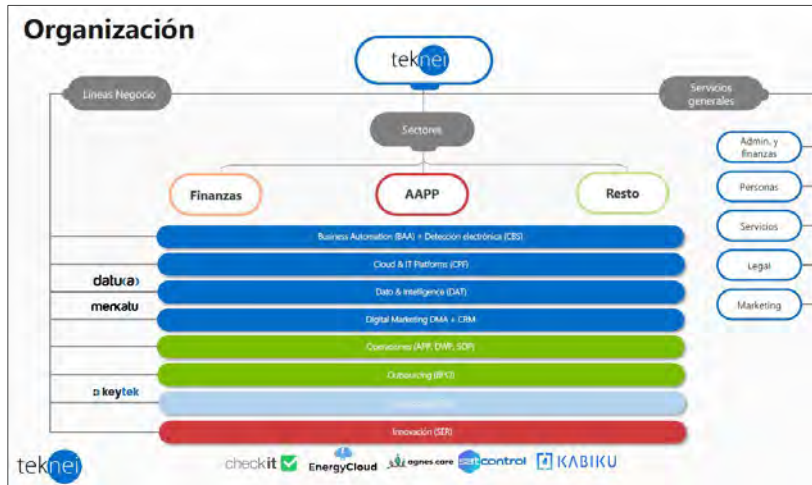
A su vez, los procesos de desarrollo intervinientes en las soluciones se clasifican, según su fase, en:

- Análisis y Diseño de Soluciones.
- Desarrollo y Programación.
- Implementación y Despliegue.
- Mantenimiento y Soporte Técnico.

En base a objetivos de eficiencia y satisfacción del cliente, nuestra estructura operativa reúne las distintas áreas de actividad:

- Operaciones en sectores diferenciados.
- Líneas de negocio específicas.
- Servicios Generales.

A su vez, estas grandes áreas se desagregan en otras subáreas hasta dar respuesta a todos los requerimientos legales, de clientes, sociales, corporativos, etc.



## 1.4. Participación en Iniciativas Estratégicas

TEKNEI además participa junto con Euskaltel, Gertek, Dominion y el Gobierno Vasco en la iniciativa Atlantic Data Infrastructure (ADI). Se trata de un centro de datos de primer nivel orientado al sector privado y público de la zona atlántica. Esta infraestructura tecnológica permitirá a empresas e instituciones disponer de gran capacidad de almacenamiento de información en la nube, bajo criterios de máxima seguridad y proximidad, facilitando así sus procesos de transformación digital. El proyecto inicial se ubicará en el Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia, Campus de Ezkerraldea – Meatzaldea, con planes de expansión futura en la Comunidad Autónoma. Se estima que el impacto económico de ADI en el PIB vasco podría superar los 3.000 millones de euros. Asimismo, en 2024 se ha confirmado la incorporación a su **accionariado de Kutxabank, Iberdrola, Corporación Mondragón y las diputaciones de Bizkaia y Gipuzkoa.**



## 2. Principales riesgos y su gestión

### 2.1. Objetivos y Estrategias

Nuestro enfoque de Empresa está basado en el concepto **El mundo cambia, TEKNEI cambia primero**. Nuestros desarrollos se basan en los siguientes valores:

#### **Innovación**

En TEKNEI diferenciamos nuestra oferta incorporando tecnologías innovadoras en nuestras soluciones, asegurando la calidad y la excelencia en nuestro trabajo, con una actitud cercana y flexible enfocada a la satisfacción total de nuestros clientes.

#### **Equipo**

El talento es la clave de la consecución de nuestros objetivos, forjamos la creación de un ambiente laboral donde las personas se diviertan trabajando con excelencia y sientan pasión por sus resultados e identificación con nuestra organización.

#### **Compromiso**

Nos preocupamos por generar valor a nuestros accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y socios de negocio, fortaleciendo relaciones de confianza, incentivando la creatividad y creando sinergias, a fin de ser capaces de enfrentar con éxito los desafíos del mercado.

#### **Valores**

Fomentamos nuestro estilo TEKNEI en un ambiente abierto y colaborativo en el que las personas y su desarrollo personal y profesional son el eje de nuestro éxito.

#### **Confianza**

Somos una empresa innovadora que genera valor, buscamos que nuestros actuales y potenciales clientes nos vean como un socio de confianza.



## 2.2. Integración: La unión hace la fuerza

En los últimos años, TEKNEI ha integrado exitosamente diversas compañías para robustecer sus capacidades y posicionarse como referente en tecnologías innovadoras. La integración inicial fue ODEI en 2019, empresa vitoriana especializada en gestión documental y digitalización.

En 2020, se sumó Systems, empresa de Bilbao experta en infraestructuras tecnológicas y soporte técnico al usuario. Un año después, se unieron Merkatu y Datua, startups del ecosistema vasco especializadas en experiencia digital del cliente e inteligencia artificial predictiva respectivamente, enriqueciendo nuestra oferta en Digital Business y soluciones innovadoras basadas en IA y gestión del dato.

El crecimiento continuó en 2022 con la compra de las unidades productivas de Grupo Amatech (Nahitek y Eurohelp), ampliando notablemente las áreas cloud y desarrollo de aplicaciones en sectores clave como el financiero, retail y administraciones públicas. Ese mismo año se incorporó también Grupo Vermon desde Albacete, reforzando soluciones tecnológicas para el sector sanitario e industrial.

## 2.3. Principales factores y estrategias que pueden afectar a su futura evolución

Como resultado de nuestra experiencia y análisis, hemos dividido en los siguientes dos grupos aquellos factores que creemos pueden afectar a nuestra evolución futura, detallando las estrategias a acometer:

### 2.3.1. a) Factores Positivos

- Amplia experiencia del equipo de dirección en el negocio.
- Mantenimiento continuado de alta reputación de calidad ante los clientes de los sectores de Banca y Seguros, y Administraciones Públicas.
- Experiencia y conocimiento en tecnologías de la información.
- Dilatada experiencia en ámbitos clave como ciberseguridad, aplicaciones cloud y plataformas avanzadas de datos e inteligencia artificial.
- Continua inversión en la renovación de equipos y adquisición de nuevas tecnologías.

### 2.3.2. b) Factores de Incertidumbre

- La evolución del negocio se caracteriza por la presión de los clientes en exigencias derivadas de requisitos normativos impuestos → DORA, NIS2...
- Aunque la capacidad instalada se puede considerar estable no se puede descartar el riesgo de nuevos competidores.
- Nuevos productos o nuevos procesos de fabricación para los actuales que supongan una disrupción en la tecnología actual.
- Evolución de factores externos como son el creciente número de ciberataques.

## 2.4. Principales riesgos y su gestión

TEKNEI desarrolla su actividad con una plantilla de más de 600 personas distribuidas en seis sedes en España: Bilbao, Donostia-San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Madrid, Albacete y Sevilla.

Nuestros servicios se dirigen a clientes tanto nacionales como internacionales, caracterizados por elevados requisitos y estándares, lo que implica desafíos inherentes a la prestación de servicios en el sector tecnológico.

Nuestra política de sostenibilidad y gestión de riesgos se fundamenta en procedimientos establecidos por la dirección, supervisados por los órganos de administración y ejecutados en la operativa diaria de la organización.

Hemos identificado tres áreas principales de riesgo:

- 1) **Riesgos Estratégicos:** Aquellos que pueden surgir al optar por una estrategia específica, afectando la consecución de objetivos a largo plazo. Incluyen riesgos reputacionales, especialmente relevantes en el sector tecnológico, donde la confianza y la innovación son fundamentales para mantener la competitividad.
- 2) **Riesgos de Cumplimiento Normativo o Regulatorios:** Derivados de la acción gubernamental y su relación con las actividades del grupo. Comprenden eventualidades legales y responsabilidades civiles, riesgos fiscales, precisión en la información financiera publicada, protección de datos, prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, lucha contra la corrupción y el soborno, riesgos medioambientales, respeto a los derechos humanos y prevención de riesgos laborales.
- 3) **Riesgos Operativos:** Asociados a los procesos básicos del negocio, incluyen posibles interrupciones en la cadena de suministro, reclamaciones por calidad del producto, riesgos en la contratación de proveedores y obligaciones legales de la subcontratación. Además, abarca riesgos medioambientales y desafíos relacionados con la gestión de sistemas heredados (legacy systems). La modernización de estos sistemas puede presentar riesgos, como dificultades en el diseño de nuevos sistemas que funcionen de manera idéntica a los anteriores, y la necesidad de adaptar procesos de negocio existentes. Sin embargo, mantener sistemas heredados también puede generar problemas, como elevados costos de mantenimiento y complejidad en su gestión. En TEKNEI, abordamos estos desafíos combinando tecnologías modernas, como la Automatización de Procesos Robóticos (RPA), con sistemas existentes para mejorar su eficiencia y usabilidad.

La naturaleza de cada una de estas áreas de riesgo determina los procedimientos de control y los instrumentos utilizados para mitigar su impacto potencial, detallados en los apartados correspondientes de este documento. Como resultado de las políticas implementadas, **al momento de emitir este informe, no existe ninguna reclamación legal, administrativa o contractual relacionada con los riesgos mencionados, ni se tiene conocimiento de acciones que pudieran dar origen a procedimientos de reclamación futuros.**

## 2.5. Compromiso con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Corporativa

Como parte de nuestra visión estratégica, integramos criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa en nuestras operaciones. Nuestro compromiso se refleja en:

- Desarrollo de tecnologías energéticamente eficientes: Implementación de soluciones que reducen el consumo energético y la huella de carbono.
- Fomento del talento y la formación tecnológica: Programas de capacitación en ciberseguridad e inteligencia artificial para personal y colaboradores.
- Inclusión y diversidad: Promoción de una cultura empresarial que valora la diversidad de talento y fomenta la igualdad de oportunidades.
- Compromiso con la ética en el uso de la IA y los datos: Aplicación de principios de transparencia, equidad y privacidad en el desarrollo de soluciones basadas en inteligencia artificial.

## 2.6. Retos y Perspectivas de Futuro

De cara a los próximos años, TEKNEI se enfrenta a varios retos estratégicos que definirán nuestro crecimiento y evolución:

- Adaptación a la evolución regulatoria: Cumplimiento de nuevas normativas europeas en materia de ciberseguridad, inteligencia artificial y protección de datos.
- Mayor adopción de tecnologías disruptivas: Integración de avances en computación cuántica, redes 6G y análisis de datos en tiempo real.
- Expansión de modelos de negocio basados en servicios: Aumento de soluciones en modalidad "as a Service", adaptándose a las necesidades de digitalización del mercado.
- Refuerzo de la cooperación internacional: Participación en iniciativas globales de ciberseguridad y defensa tecnológica, consolidando su presencia en organismos multilaterales.

TEKNEI está preparada para afrontar estos desafíos con una estrategia de crecimiento sostenible, apostando por la innovación y consolidándose como un referente en ciberseguridad, inteligencia artificial y transformación digital.

## 2.7. Presencia geográfica

TEKNEI tiene oficinas en:

- Bilbao, Donostia-San Sebastián, Vitoria-Gasteiz, Madrid, Sevilla y Albacete.

Esta red permite a Teknei ofrecer soluciones adaptadas a diferentes mercados y necesidades.

## 2.8. Compromiso con la Calidad y Certificaciones

Teknei refrenda la calidad y seguridad de sus servicios mediante las siguientes certificaciones internacionales (con el número de registro 211326, para la ISO):

- **ISO 9001:2015:** Gestión de calidad enfocada en la satisfacción del cliente. Nuestro certificado se emitió en 2001 y desde ese año venimos obteniendo su renovación periódica, siendo la última revisión la de fecha 28 de diciembre de 2024. Certificación que avala el compromiso de TEKNEI con la mejora continua y la satisfacción del cliente, asegurando que sus procesos cumplen con los más altos estándares de calidad.
- **ISO 14001:2015.** Prestación de servicios en el ámbito de las tecnologías de la información de las comunicaciones. Desde el 2 de septiembre de 2023 y con validez por un periodo de 3 años.
- **ISO 18295-1:2017 - Centros de Contacto con el Cliente:** Con fecha de emisión 6 de noviembre de 2023 y validez trianual certifica que los servicios de atención al cliente de TEKNEI cumplen con los estándares internacionales de calidad.
- **ISO 20000-1:2018:** Gestión de servicios IT. Obtenido con fecha 1 de septiembre de 2023 y validez por un periodo de 3 años. Certifica la capacidad de la empresa para gestionar eficazmente la entrega de servicios de tecnología de la información.
- **ISO 22301:2019:** Continuidad de negocio y respuesta ante crisis. Recibido con fecha 1 de septiembre de 2023 y válido por un periodo de 3 años. Asegura que TEKNEI está preparada para responder y recuperarse de incidentes que puedan interrumpir sus operaciones.
- **ISO/IEC 27001:2022:** Gestión de la seguridad de la información. Obtenido por primera vez en el 21 de octubre de 2020. La actual revisión tiene fecha de tramitación del 6 de diciembre de 2024 y, como acontecimiento posterior al cierre del ejercicio, con fecha de emisión del certificado de 2 de enero de 2025. Presenta validez hasta 20 de octubre de 2026. Garantiza que TEKNEI implementa controles adecuados para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- **ISO/IEC/IEEE 12207:2017 y ISO IEC 33000:** Desarrollo de software seguro y de alta calidad. Su fecha de emisión es el 31 de diciembre de 2024.
- **UNE 166002:2021:** Gestión de I+D+i. Recibido con fecha 2 de septiembre de 2023 y válido por un periodo de 3 años. Reconoce la capacidad de la empresa para gestionar actividades de investigación, desarrollo e innovación de manera eficiente.
- **ENS (Esquema Nacional de Seguridad):** Contamos con el certificado con número ENS-0627/24 de fecha 31 de mayo de 2024 para la protección de sistemas y datos ante ciberataques. Conforme al Real Decreto 311/2022, esta certificación de nivel alto acredita que TEKNEI cumple con los requisitos de seguridad en el manejo de información en el sector público.

- **EBSI Wallet Conformance V3:** Hemos obtenido el EBSI Wallet Conformance Test en sus 3 versiones, tanto para personas (holder wallet), como para organizaciones (enterprise wallet). Este Certificado emitido por la Infraestructura Europea de Servicios de Blockchain (EBSI) a iniciativa de la Comisión Europea y el Consorcio Europeo de Infraestructuras Digitales EDIC nos permite posicionarnos, según la disponible, como la primera y única empresa en España en disponer de herramientas que han superado el conjunto completo de certificaciones, tanto para organizaciones como para individuos, en el ámbito de la identidad digital centrada en el usuario. El proceso de obtención de los cuatro niveles de certificación ha sido el siguiente:
  - V1 - 5/11/2022 --> Teknei\_EBSI WCT\_v1.pdf
  - V2 - 11/01/2023:
    - Teknei\_EBSI WCT\_v2 - Diploma\_signed
    - Teknei\_EBSI WCT\_v2 - Student-ID\_signed
    - Teknei\_EBSI WCT\_v2 - Verifiable-ID\_signed
  - V3 - 27/09/2023:
    - Organization Wallet:
      - Teknei\_EBSI WCT\_v3 - Enterprise Wallet - AcreditAuthorize
      - Teknei\_EBSI WCT\_v3 - Enterprise Wallet - Issue
      - Teknei\_EBSI WCT\_v3 - Enterprise Wallet - Verify
    - Holder Wallet:
      - Teknei\_EBSI WCT\_v3 - Wallet\_holder\_wallet\_signed

### 3. Cuestiones específicas

#### 3.1. Información sobre cuestiones medioambientales

La sostenibilidad es un pilar esencial en la estrategia de TEKNEI, incluyendo la protección del medio ambiente como uno de los compromisos más importantes de la compañía. Así se recoge en la Política Medioambiental de la compañía:

TEKNEI adopta los siguientes principios que conforman su Política Medioambiental, cuyo objetivo fundamental es mejorar el comportamiento medioambiental de las actividades de la organización mediante el ahorro energético, la minimización de los deshechos producidos y el reciclaje de los mismos:

- Cumplimiento de la legislación vigente en materia de medio ambiente.
- Conocimiento de las obligaciones legales actuales y adecuación a las que surjan en el futuro.
- Concienciación y formación a todo el personal en la adquisición de buenas prácticas de conducta medioambiental, mediante cursos formativos y elaboración de manuales de buenas prácticas ambientales en el puesto de trabajo, así como buenos hábitos diarios.
- El liderazgo de la gerencia, así como el convencimiento y participación activa de todo el personal en su puesto de trabajo.
- Transparencia de los resultados medioambientales.
- Establecimiento de indicadores y objetivos que conduzcan a la organización hacia una actividad cada vez más responsable con el Medio Ambiente.
- Vigilancia de documentación, legislación e información medioambiental aplicable al sector TIC.
- Para ello, TEKNEI integra su Gestión Medioambiental en el marco de la Mejora Continua, de manera que los resultados obtenidos serán reflejados en el Sistema de Gestión empresarial.

Además, todas las actuaciones de quienes componemos TEKNEI van encaminadas a satisfacer las necesidades de nuestra clientela, tal y como refleja nuestra política del Sistema de Gestión Integrado (SIG).

Para sistematizar esas actuaciones y disponer de un sistema de gestión homogéneo y eficiente, la organización ha decidido implantar un sistema conforme a las normas internacionales y nacionales en que nos encontramos certificados y que hemos recogido en el punto 2.8 del presente documento.

Este sistema integrado de gestión (SIG) se basa en la Política de TEKNEI y se audita y revisa periódicamente, siguiendo el principio de mejora continua.

La Política se desarrolla y complementa mediante un conjunto de normas, guías y procedimientos que afrontan aspectos específicos. Esta documentación, así como el resto de documentación del SIG (procesos, procedimientos, registros, informes, evidencias, programas...) es mantenida en sus últimas versiones aprobadas y accesible a las personas y partes interesadas pertinentes en base a la clasificación de la misma y la necesidad de conocer de cada colectivo o persona.

La Dirección General de TEKNEI asume la responsabilidad de proveer los medios necesarios en productos y servicios de forma que se satisfagan las necesidades y expectativas de la clientela y partes interesadas, y se cumplan con los requisitos legales y reglamentarios aplicables y de gestión.

Además, la Dirección General designa al Comité del Sistema Integrado de Gestión (Comité del SIG) como máxima entidad encargada de revisar, mantener y difundir esta política, que, a su vez es comunicada, difundida y seguida por todas las personas de la organización y demás partes interesadas (clientela, empresas colaboradoras y proveedoras, etc.) que compartan servicios y productos con TEKNEI o traten su información, siendo de obligado cumplimiento dentro de su ámbito de responsabilidad.

Los pilares básicos en que se fundamente la Política del Sistema integrado de Gestión de TEKNEI son:

- Compromiso con las necesidades y expectativas de la clientela, lo que exige una adecuada gestión de los proyectos y servicios a nivel global.
- Compromiso con las necesidades y expectativas de las personas integrantes de TEKNEI.
- Establecer las medidas necesarias para garantizar la protección de la integridad, disponibilidad, confidencialidad, autenticidad y trazabilidad de la información manejada por el personal de la organización.
- Implantación de los controles de seguridad necesarios para salvaguardar la información y los sistemas.
- Planificación de acciones que permitan recuperarse de un desastre en el menor tiempo posible, garantizando así la continuidad del negocio.
- Compromiso con la igualdad de oportunidades, sin discriminación directa por razón de sexo, origen étnico, raza, edad, identidad sexual, discapacidad, orientación sexual, creencias religiosas, idioma, antecedentes culturales o nivel educativo. Este principio de

igualdad se aplica en todos los ámbitos de la organización (selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación).

- Reducción del impacto medioambiental de las actividades de TEKNEI, medible a través de indicadores y objetivos que conduzcan a una actividad cada vez más responsable con el Medio Ambiente.
- Concienciación y formación a todas las personas de TEKNEI en la adquisición de buenas prácticas de conducta medioambiental y ciberseguridad, mediante cursos formativos, píldoras, manuales o comunicaciones, facilitando así la adopción de buenos hábitos diarios.
- Vigilancia de documentación, legislación e información medioambiental aplicable al sector TIC.
- Investigación, desarrollo e innovación como parte fundamental para el éxito del negocio y la consecución de objetivos.
- Compromiso con la mejora continua en todos los niveles y procesos de la organización, siguiendo un ciclo PDCA.
- Asignación eficaz de recursos, funciones y responsabilidades.
- Correcta gestión de empresas proveedoras y subcontratistas, para procurar calidad en nuestros servicios/productos y procesos.
- Concienciación sobre la importancia de la implantación y desarrollo de un Sistema de Gestión.
- Implantación de medidas internas de gestión y control para cumplir con los requisitos y objetivos.

Obtendremos mejores rendimientos en bienestar, salud y la protección de nuestra plantilla integrando la concienciación en seguridad y medio ambiente en todas las actividades laborales. Estamos comprometidos con minimizar los riesgos para las personas, los equipos y el Medio Ambiente. Cada nueva actividad será evaluada para determinar su impacto ambiental y provisionar la adecuada salud y seguridad laboral.

Las actividades existentes estarán sujetas a la evaluación de riesgos con el objetivo de eliminar el riesgo, sustituyendo procesos o materiales más seguros, también orientados a prevenir y reducir la contaminación, en la medida que sea razonablemente factible.

Contamos con profesionales competentes en Seguridad, Salud y Medioambiente para brindar apoyo y asesoramiento a todos los niveles de la Empresa. Cada persona trabajadora recibirá

información, instrucción y la capacitación que sea necesaria sobre buenas prácticas en el trabajo sobre Seguridad, Salud y Medioambiente laboral.

De esta forma impulsamos que todo el personal:

- Sea responsable con el Medioambiente.
- Trabaje de forma segura y cumpla con los procedimientos y procesos de Seguridad, Salud y Medioambiente.
- Contribuya al mantenimiento y mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tanto para ellos como para los demás.
- Cumpla con el estándar global y local de TEKNEI en cuanto a Seguridad, Salud y Medioambiente.
- Todas las Empresas que integramos el grupo TEKNEI estamos comprometidas con:
  - La prevención de contaminación con la gestión medioambiental como valor fundamental.
  - Liderazgo en rendimiento medioambiental mediante modelos de gestión, implicación y capacitación de personal.
  - Desarrollo y utilización de métodos de producción ecológicos, seguros y eficaces.
  - Identificación y cumplimiento de requisitos legales.
  - Mejora continua, analizando nuestro compromiso mediante indicadores de rendimiento claves

Los procesos de desarrollo intervinientes de TEKNEI integran:

- Análisis y Diseño de Soluciones
- Desarrollo y Programación
- Implementación y Despliegue
- Mantenimiento y Soporte Técnico

En base a la consideración de factores externos e internos, obligaciones de cumplimiento legal, el ciclo de vida de productos y residuos y la capacidad de controlar o influenciar el impacto ambiental de las operaciones, TEKNEI determina los objetivos ambientales.

TEKNEI tiene implantada una metodología de evaluación de aspectos, impactos y Riesgos medioambientales. Las actividades, procesos y servicios de nuestra Empresa determinan

nuestro inventario de aspectos e impactos significativos. Se han identificado todos los aspectos ambientales asociados a nuestras actividades y servicios; ya sean los directamente asociados a nuestra labor y que son gestionados directamente por nosotros, como aquellos cuya gestión no es directa. Así mismo hemos identificado los aspectos ambientales asociados a posibles situaciones de emergencia.

La consecución de los objetivos establecidos se logra mediante la eficacia del control operativo y mejora continua de las operaciones.

Debido a la incorporación de nuevas sociedades y al proceso de reorganización del grupo, la situación y acciones medioambientales se mantienen sin cambios relevantes con respecto al año 2023, ya que se ha hecho preciso trasladar a toda la organización el sistema de políticas y la toma de mediciones.

Es necesario esperar a que el escenario se estabilice para poder avanzar o tomar nuevas decisiones, pero debemos indicar que es preciso establecer objetivos medibles sobre los que realmente estemos haciendo seguimiento y podamos valorar el desempeño obtenido en 2024.

### **3.1.1. Gestión ambiental**

El Sistema de Gestión de Ambiental de TEKNEI se encuentra certificado en las normas ISO 14001:2015 y UNE EN ISO 14064-1:2019, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales medioambientales, en base a su revisión y mantenimiento continuado. La dirección de la compañía y los responsables específicos vigilan el cumplimiento de:

- Los Requisitos legales aplicables en cada momento.
- La documentación del Sistema de Gestión; el Procedimiento de Control Operacional, con la descripción de los procesos y los procedimientos e instrucciones de la TEKNEI recogidos en el Plan de Gestión Medioambiental.
- Los procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión Ambiental TEKNEI.
- La documentación del Sistema de Gestión de la Calidad TEKNEI.

El 11/07/2024 llevamos a cabo la última auditoría externa de ISO 14001:2015, obteniendo 0 observaciones y ninguna No conformidad.

Disponemos de una Declaración Ambiental con fecha de última emisión del 1 de julio de 2024 que se ajusta a los requisitos del Sistema Europeo de gestión y auditoria medioambiental EMAS conforme con el Reglamento Europeo (CE) 1221/2009 modificado por los Reglamentos (UE) 2017/1505 y (UE) 2018/2026.

Disponemos de un Plan de Gestión ambiental con fecha de validación del 8 de febrero de 2024, que define las estrategias y procedimientos a implementar. El Plan nos permitirá establecer objetivos medibles en 2025 para los indicadores que presentamos en el punto de "uso sostenible de los recursos" del presente documento.

### **3.1.2. Gestión de residuos**

Nuestro sistema productivo implica el desarrollo de soluciones informáticas y la prestación de servicios a terceros que no generan residuos equiparables a los sistemas productivos agrícolas industriales o de prestación de servicios que consuman combustibles. Eso no es óbice para que de forma recurrente analicemos nuestras posibilidades de mejora en el desempeño de nuestra gestión de residuos. Los desperdicios de alimentos resultan inateriales para mayor análisis.

En el año 2024 hemos realizado acciones de mejora correctoras de escasa relevancia relacionadas con concienciación interna y mejora en la segregación de residuos. Además estamos trabajando en el desarrollo de objetivos para 2025 a partir de las observaciones registradas tras la auditoría interna de 2024.

### **3.1.3. Gestión de riesgos e impactos ambientales**

La compañía tiene implantada una metodología de "Evaluación de aspectos, impactos y riesgos ambientales" a partir del resultado de la evaluación de la relevancia de aspectos ambientales definidos en el Sistema de Gestión Ambiental.

En aplicación del principio de precaución, se han tenido en cuenta las situaciones de emergencia razonablemente previsibles. Nuestra Empresa tiene elaborado un Plan de Actuación ante emergencia para identificar y responder a los accidentes y situaciones de emergencia, así como también para describir las formas de prevención y reducción del impacto ambiental que pudiera resultar.

Es responsabilidad del Servicio de Prevención la identificación y evaluación de los riesgos de la actividad productiva tanto para las personas y bienes en los centros de trabajo de TEKNEI. Este

cuenta con la asistencia de la Responsable de Medio Ambiente en los riesgos que impliquen un impacto al exterior de las instalaciones o sean de carácter ambiental.

El Servicio de Prevención mantiene actualizado el Plan y los Anexos del Plan de Actuación ante emergencia que describen, entre otros, los siguientes aspectos fundamentales: normas de la Empresa, identificación y funciones de los equipos para emergencias, actuaciones antes las distintas emergencias y Plan de Evacuación.

En caso de emergencia se seguirán fielmente las instrucciones recogidas en dicho Plan, con indicación de la cadena de mando para que por ausencia o por delegación expresa, quede automáticamente designada una Dirección de la Emergencia. La Responsable de Seguridad y el personal externo de vigilancia de seguridad, que dependen directamente de la Dirección de Recursos Humanos, tiene la responsabilidad sobre el mando de todas las actuaciones a realizar.

La compañía, tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil que cubre daños personales y/o daños materiales a terceros. Todo tipo de riesgo incluyendo medioambiental y la responsabilidad Medioambiental están aseguradas con la compañía Hiscox, S.A., Sucursal en España, con la que mantenemos específicamente la póliza número HD IP6 2020590 para nuestros centros de trabajo, con una cobertura asegurada por un importe de hasta 3 Millones de euros por siniestro y periodo de seguro.

**No** hemos sufrido ningún siniestro medioambiental, ni tenemos constancia de ninguna incidencia que pudiera dar origen a una posterior reclamación.

### **3.1.4. Contaminación**

Tal y como hemos expresado con anterioridad, nuestro sistema productivo implica el desarrollo de soluciones informáticas y la prestación de servicios a terceros que tiene una baja dependencia de combustibles fósiles y no presenta focos contaminantes.

#### **3.1.4.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos Uso sostenible de los recursos Cambio climático**

La base de nuestras buenas prácticas de economía circular nos lleva a gestionar nuestros residuos, partiendo siempre de la prevención, y cuando eso no es posible, priorizar los tratamientos de valorización y reciclaje de los residuos que generamos, así como el tratamiento para la reutilización de aquellos residuos que lo admitan.

### 3.1.4.2. Uso sostenible de los recursos

Un correcto uso sostenible de los recursos requiere de la revisión y actualización del inventario de actividades y operaciones, así como del establecimiento de objetivos ambientales que permitan: la aplicación de medidas de eficiencia del uso de las materias primas, del consumo directo e indirecto de energía, de la medición de todas las magnitudes intervinientes, así como de la potenciación del consumo de energías renovables.

Es preciso hacer referencia a valores numéricos específicos que actualmente no están siendo medidos de forma rigurosa o sistemática, con el fin de mantener la coherencia y la credibilidad del análisis. Por ello, hemos decidido utilizar estos valores como una palanca estratégica para definir objetivos concretos durante el ejercicio 2025. A partir de estos objetivos, se podrán establecer valores KPI claros y medibles, que permitirán realizar una evaluación objetiva del grado de cumplimiento dentro de un año. Esta metodología facilitará la toma de decisiones basada en datos y la mejora continua de los procesos. Utilizaremos los siguientes KPI, que más adelante completaremos con los KPI referentes a energía:

#### **1) Huella de Carbono (CO<sub>2</sub>e)**

- **Qué mide:** Emisiones totales de gases de efecto invernadero.
  - **KPI:** Toneladas de CO<sub>2</sub>e emitidas por año.
  - CO<sub>2</sub>e por persona trabajadora

#### **2) Gestión de Residuos**

- **Qué mide:** Cantidad y tratamiento de los residuos generados.
- **KPI:**
  - % de residuos reciclados sobre los empleados
  - Kg totales de residuos generados.

#### **3) Cumplimiento Normativo Ambiental**

- **Qué mide:** Grado de cumplimiento con la normativa ambiental vigente.
- **KPI:**
  - Número de sanciones o incumplimientos en medioambientales
  - Porcentaje de auditorías ambientales superadas.

Nuestros indicadores de cumplimiento deberán promover un uso sostenible de los recursos, deben alinearse con los objetivos medioambientales a largo plazo de la organización y contribuir a la mejora continua del desempeño ambiental.

Los objetivos operativos anuales deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido (SMART) y deben estar alineados con la política ambiental de la organización. Además, es importante realizar un seguimiento regular del progreso hacia estos objetivos y hacer ajustes según sea necesario para garantizar que se alcancen de manera efectiva.

A continuación, presentamos los indicadores operativos que la organización ha implementado para 2024 en el marco de ISO 14001. Su medición nos permitirá establecer por primera vez unos objetivos medibles en el próximo ejercicio 2025:

#### **A. Minimización de Residuos y Promoción del Reciclaje:**

**Objetivo control:** Aumentar el porcentaje de materiales reciclados en un 10% en un año.

Acciones comunes:

- 1) Campañas medioambientales en redes sociales.
- 2) Comunicados en días esenciales para el medioambiente.
- 3) Instalación de cartelería en los centros de trabajo (Cartel oficial).

Acciones para los indicadores v. y vi:

- 4) Mejorar el parque de equipos e infraestructura de TEKNEI.

Indicadores.

- i. N.º de contenedores de papel retirados. Indicador: Kg de papel no reciclables producidos mensualmente.
- ii. N.º de contenedores de orgánicos retirados. Indicador: Kg de orgánicos reciclables producidos mensualmente.
- iii. N.º de contenedores de plástico retirados. Indicador : Kg de plásticos reciclables producidos mensualmente.
- iv. N.º de ordenadores y componentes electrónicos retirados. Indicador: Kg de ordenadores y componentes electrónicos reciclados
- v. N.º de ordenadores donados. Indicador: unidades de ordenadores donados

## **B. Concienciación en Gestión Ambiental:**

**Objetivo control:** Capacitar al 80% del personal en prácticas sostenibles y de gestión ambiental dentro de los próximos 12 meses

Acciones comunes:

- 1) Subcontratación de curso de formación específico en medioambiente.
- 2) Desarrollo de un bloque específico medioambiental en la intranet para posicionamiento de contenido específico.

Indicadores.

- vi. N.º de personas formadas e informadas en exigencias medioambientales para las nuevas incorporaciones en los centros de trabajo. Indicador: Porcentaje de nuevas contrataciones formadas e informadas en exigencias medioambientales.
- vii. N.º de medidas de Concienciación implantadas. Indicador: N.º Medidas de concienciación implantadas

## **C. Mejora de la Eficiencia de los Procesos:**

**Objetivo control:** Optimizar los procesos de medioambiente para aumentar productividad en un 10% en el próximo año.

Acciones comunes:

- 1) Revisión periódica de la legislación vigente
- 2) Subcontratación de curso de formación específico en medioambiente.

Acciones para el indicador xii:

- 3) Revisión del parque de equipos e infraestructura de TEKNEI.

Indicadores.

- viii. Definición de acciones de mejora. Indicador: N.º acciones de mejora implantadas
- ix. Incidencias en la evaluación de los aspectos ambientales. Indicador: % de incidencias en la evaluación de los aspectos ambientales
- x. Efectividad de Medidas de Emergencia. Indicador: Valoración consensuada en el Comité del SIG del % Efectividad de Medidas de Emergencia
- xi. Mejorar el parque de equipos e infraestructura de TEKNEI. Indicador: kg de ordenadores y componentes electrónicos reciclados y N.º de ordenadores donados

### 3.1.4.3. Cambio climático

En 2024 hemos calculado nuestra Huella de Carbono, realizando la cuantificación de las emisiones de gas de efecto invernadero conforme con los requisitos de la norma UNE EN ISO 14064-1:2019.

Como hecho posterior al cierre del ejercicio, podemos manifestar que, con fecha 3 de marzo de 2025, hemos obtenido la certificación independiente en la que se refleja que las Emisiones Totales de GEI en el año 2024 han sido de 453.00 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, divididas de la siguiente forma

- Alcance 1: Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI: 22.62 toneladas de CO<sub>2</sub>e
- Alcance 2: Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI causadas por energía importada: 19.85 toneladas de CO<sub>2</sub>e
- Alcance 3: 410.53 toneladas de CO<sub>2</sub>e, que se dividen en:
  - Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte: 66.76 toneladas de CO<sub>2</sub>e
  - Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos utilizados por la organización: 340.08 toneladas de CO<sub>2</sub>e
  - Categoría 5: Emisiones indirectas asociadas al uso de productos de la organización: 3.69 toneladas de CO<sub>2</sub>e

### 3.1.4.4. Consumo energético

En 2024 vamos a recopilar por primera vez los consumos eléctricos y de agua de los distintos centros de trabajo de TEKNEI. Con los datos obtenidos podremos establecer objetivos para 2025 de: kWh de consumo, % de electricidad procedente de fuentes de producción sin combustibles fósiles y litros de consumo de agua.

En contextos de crecimiento empresarial, como el que experimenta Teknei, la definición de los KPI en forma de ratios relativos —por ejemplo, consumo energético en relación con la cifra de negocio— permite una evaluación más realista y asequible de los objetivos estratégicos, facilitando además la identificación de oportunidades para mejorar la eficiencia energética a medida que la empresa escala.

### **1) Consumo energético por persona trabajadora (kWh/persona trabajadora)**

- **Definición:** Cantidad total de energía consumida (en kWh) dividida por el número de personas trabajadoras en un periodo determinado.
- **Objetivo:** Medir la eficiencia energética por persona para identificar oportunidades de reducción y optimización.

### **2) Productividad energética (cifra de negocio / m<sup>2</sup>)**

- **Definición:** Ingresos generados (cifra de negocio) por metro cuadrado de superficie utilizada.
- **Objetivo:** Evaluar la eficiencia económica del uso del espacio físico.

### **3) Porcentaje de energía renovable sobre el total (%)**

- **Definición:** Proporción de energía renovable utilizada respecto al consumo energético total, expresado en porcentaje.
- **Objetivo:** Medir el grado de sostenibilidad energética y avanzar hacia una matriz energética más limpia.

#### **3.1.4.5. Protección de la biodiversidad**

Los centros de trabajo de TEKNEI no están ubicados en zonas especialmente protegidas por especies en el entorno. No hemos contemplado ninguna medida concreta al efecto dado que no nos encontramos afectados por el mapa de espacios protegidos de la Red Natura 2000.

## **3.2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**

### **3.2.1. Empleo**

Al margen de los objetivos específicos en materia de igualdad, diversidad y no discriminación –que se tratarán en detalle más adelante– TEKNEI centra sus esfuerzos en continuar ofreciendo un entorno laboral estable de calidad y orientado al desarrollo profesional de su plantilla.

En este sentido, el porcentaje de contratación indefinida es notablemente elevado, alcanzando el 96,32 % del total de las personas empleadas. Además, dentro del colectivo con contrato indefinido:

- El 46,18 % tiene menos de 39 años.
- El 92,03 % del total de la plantilla también se encuentra por debajo de los 60 años, consolidando una estructura organizativa dinámica y con proyección de futuro.

Este reparto evidencia una apuesta clara por el talento joven, sin descuidar la experiencia y la continuidad del conocimiento dentro de la organización. La presencia significativa de personas trabajadoras menores de 39 años garantiza la renovación generacional y la proyección de futuro, mientras que la representación de los tramos de mayor edad aporta estabilidad y experiencia.

### 3.2.1.1. Número total de personas trabajadoras y distribución por sexo, edad, categoría profesional y modalidad de contrato de trabajo

**Número total de personas trabajadoras y distribución por sexo, edad, categoría profesional y modalidad de contrato de trabajo.**

**Grupo Teknei IT, SL.**

	<b>Plantilla</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	23	22	1	62,16%
<b>Hombres</b>	14	14	0	37,84%
<b>TOTAL MEDIA</b>	37	36	1	100,00%
<b>Menos de 39 años</b>	9	8	1	24,32%
<b>Entre 40 y 59 años</b>	25	25	0	67,57%
<b>Más de 60 años</b>	3	3	0	8,11%
<b>TOTAL MEDIA</b>	37	36	1	100,00%
<b>Personal Técnico</b>	0	0	0	0,00%
<b>Personal Administrativo</b>	37	36	1	100,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	37	36	1	100,00%
	100,00%	97,30%	2,70%	

**Teknei Information Technology, SLU.**

	<b>Plantilla</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	102	96	6	26,91%
<b>Hombres</b>	277	271	6	73,09%
<b>TOTAL MEDIA</b>	379	367	12	100,00%
<b>Menos de 39 años</b>	188	166	22	49,60%
<b>Entre 40 y 59 años</b>	164	160	4	43,28%
<b>Más de 60 años</b>	27	27	0	7,12%
<b>TOTAL MEDIA</b>	379	353	26	100,00%
<b>Personal Técnico</b>	277	271	6	73,09%
<b>Personal Administrativo</b>	102	85	17	26,91%
<b>TOTAL MEDIA</b>	379	356	23	100,00%
	100,00%	93,93%	6,07%	

**Teknei Digital, SAU.**

	<i>Plantilla</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Mujeres</i>	61	55	6	52,59%
<i>Hombres</i>	55	53	2	47,41%
<b>TOTAL MEDIA</b>	116	108	8	100,00%
<i>Menos de 39 años</i>	46	42	4	39,66%
<i>Entre 40 y 59 años</i>	60	57	3	51,72%
<i>Más de 60 años</i>	10	10	0	8,62%
<b>TOTAL MEDIA</b>	116	109	7	100,00%
<i>Personal Técnico</i>	88	84	4	75,86%
<i>Personal Administrativo</i>	28	24	4	24,14%
<b>TOTAL MEDIA</b>	116	108	8	100,00%
	100,00%	93,10%	6,90%	

**Datua IA, SA.**

	<i>Plantilla</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Mujeres</i>	20	18	2	35,09%
<i>Hombres</i>	37	37	0	64,91%
<b>TOTAL MEDIA</b>	57	55	2	100,00%
<i>Menos de 39 años</i>	39	37	2	68,42%
<i>Entre 40 y 59 años</i>	18	18	0	31,58%
<i>Más de 60 años</i>	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	57	55	2	100,00%
<i>Personal Técnico</i>	53	51	2	92,98%
<i>Personal Administrativo</i>	4	4	0	7,02%
<b>TOTAL MEDIA</b>	57	55	2	100,00%
	100,00%	96,49%	3,51%	

**Teknei Lab, SL.**

	<b>Plantilla</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	4	4	0	19,05%
<b>Hombres</b>	17	17	0	80,95%
<b>TOTAL MEDIA</b>	21	21	0	100,00%
<b>Menos de 39 años</b>	15	15	0	71,43%
<b>Entre 40 y 59 años</b>	6	6	0	28,57%
<b>Más de 60 años</b>	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	21	21	0	100,00%
<b>Personal Técnico</b>	20	20	0	95,24%
<b>Personal Administrativo</b>	1	1	0	4,76%
<b>TOTAL MEDIA</b>	21	21	0	100,00%
	100,00%	100,00%	0,00%	

**Teknei Consulting, SL.**

	<b>Plantilla</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	6	6	0	50,00%
<b>Hombres</b>	6	6	0	50,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	12	12	0	100,00%
<b>Menos de 39 años</b>	8	8	0	66,67%
<b>Entre 40 y 59 años</b>	4	4	0	33,33%
<b>Más de 60 años</b>	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	12	12	0	100,00%
<b>Personal Técnico</b>	12	12	0	100,00%
<b>Personal Administrativo</b>	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	12	12	0	100,00%
	100,00%	100,00%	0,00%	

**Check It Bancario, SL.**

	Plantilla	Indefinido	Temporal	Porcentaje
Mujeres	1	1	0	33,33%
Hombres	2	2	0	66,67%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>
Menos de 39 años	2	2	0	66,67%
Entre 40 y 59 años	1	1	0	33,33%
Más de 60 años	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>
Personal Técnico	2	2	0	66,67%
Personal Administrativo	1	1	0	33,33%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>
	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	

**TOTAL TEKNEI**

	Plantilla	Indefinido	Temporal	Porcentaje
Mujeres	217	202	15	34,72%
Hombres	408	400	8	65,28%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>625</b>	<b>602</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>
Menos de 39 años	307	278	29	49,12%
Entre 40 y 59 años	278	271	7	44,48%
Más de 60 años	40	40	0	6,40%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>625</b>	<b>589</b>	<b>36</b>	<b>100,00%</b>
Personal Técnico	452	440	12	72,32%
Personal Administrativo	173	151	22	27,68%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>625</b>	<b>591</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>
	<b>100,00%</b>	<b>94,56%</b>	<b>5,44%</b>	

En conjunto, los datos reflejan una política de recursos humanos orientada a la estabilidad, la retención del talento y la diversidad generacional, factores que favorecen la sostenibilidad y el crecimiento de la organización a medio y largo plazo.

### 3.2.1.2. Número total de despidos y distribución por sexo, edad y categoría profesional

Durante el ejercicio 2024 se han producido un total de 33 despidos en el conjunto de las sociedades analizadas, tanto de carácter disciplinarios como objetivos, según los siguientes detalles por empresa

#### **Grupo Teknei IT, SL.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>
<b>Hombres</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>Menos de 39 años</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Entre 40 y 59 años</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>
<b>Más de 60 años</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personal Técnico</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Personal Administrativo</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

#### **Teknei Information Technology, SLU.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mujeres</b>	<b>7</b>	<b>35,00%</b>
<b>Hombres</b>	<b>13</b>	<b>65,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>
<b>Menos de 39 años</b>	<b>14</b>	<b>70,00%</b>
<b>Entre 40 y 59 años</b>	<b>3</b>	<b>15,00%</b>
<b>Más de 60 años</b>	<b>3</b>	<b>15,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personal Técnico</b>	<b>16</b>	<b>80,00%</b>
<b>Personal Administrativo</b>	<b>4</b>	<b>20,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

**Teknei Digital, SAU.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Mujeres</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<i>Hombres</i>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Menos de 39 años</i>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Entre 40 y 59 años</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<i>Más de 60 años</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Personal Técnico</i>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Personal Administrativo</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

**Datua IA, SA.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Mujeres</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<i>Hombres</i>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Menos de 39 años</i>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>
<i>Entre 40 y 59 años</i>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>
<i>Más de 60 años</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Personal Técnico</i>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<i>Personal Administrativo</i>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

**Teknei Lab, SL.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Mujeres</i>	1	50,00%
<i>Hombres</i>	1	50,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<i>Menos de 39 años</i>	2	100,00%
<i>Entre 40 y 59 años</i>	0	0,00%
<i>Más de 60 años</i>	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<i>Personal Técnico</i>	1	50,00%
<i>Personal Administrativo</i>	1	50,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

**Teknei Consulting, SL.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Mujeres</i>	1	100,00%
<i>Hombres</i>	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
<i>Menos de 39 años</i>	2	100,00%
<i>Entre 40 y 59 años</i>	0	0,00%
<i>Más de 60 años</i>	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>
<i>Personal Técnico</i>	0	0,00%
<i>Personal Administrativo</i>	1	100,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

**Check It Bancario, SL.**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
Menos de 39 años	0	0,00%
Entre 40 y 59 años	0	0,00%
Más de 60 años	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
Personal Técnico	0	0,00%
Personal Administrativo	0	0,00%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>

**TOTAL TEKNEI**

	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	10	30,30%
Hombres	23	69,70%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>
Menos de 39 años	25	73,53%
Entre 40 y 59 años	5	14,71%
Más de 60 años	4	11,76%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>
Personal Técnico	25	75,76%
Personal Administrativo	8	24,24%
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>

El análisis de los despidos realizados en 2024 muestra una mayor incidencia en personas trabajadoras jóvenes y en el colectivo masculino, así como en el personal técnico. Estos datos responden a necesidades de reorganización interna, ajustes de plantilla y cambios en la demanda de determinados perfiles profesionales.

### 3.2.1.3. Brecha salarial

La política retributiva de TEKNEI establece niveles salariales ligados al puesto ocupado en la organización, con independencia del sexo, raza, religión u otros factores. Históricamente, la naturaleza del proceso productivo ha provocado una menor atracción del colectivo femenino.

- TEKNEI muestra diferentes grados de equilibrio de género en sus sociedades, con algunos casos de mayoría femenina y otros de predominio masculino, lo que evidencia la necesidad de continuar impulsando políticas de igualdad y diversidad. Grupo Teknei IT, SL y Teknei Digital, SAU presentan una mayoría de mujeres en su plantilla.
- Teknei Consulting, SL muestra paridad exacta entre mujeres y hombres.
- Teknei Information Technology, SLU, Datua IA, SA, Teknei Lab, SL y Check It Bancario, SL tienen una mayoría de hombres, siendo especialmente destacable en Teknei Lab, SL (80,95% hombres).

El Plan de Igualdad que TEKNEI tiene establecido un Plan de Retribución con el objetivo de:

- Garantizar que el sistema retributivo establecido está orientado a premiar el logro individual, sin discriminación por razón de sexo.
- Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- Asegurar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para alcanzar estos objetivos, se aplican las siguientes medidas:

- Implementación de una estructura retributiva clara y transparente, recogida en las Tablas Salariales de los Convenios vigentes.
- Mantenimiento de un sistema de compensación instaurado, orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

Los salarios establecidos en los Convenios colectivos de Empresa de aplicación se establecen de acuerdo con las diferentes Clasificaciones Profesionales que existen, independientemente que el puesto sea ocupado por un hombre o una mujer.

La auditoría retributiva es un proceso que implica la recopilación y análisis de información relativa a las retribuciones del personal, con el objetivo de identificar posibles desigualdades

salariales y establecer medidas correctoras que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Según el artículo 7 del RD 902/2020 de 13 de octubre, los objetivos principales de la auditoría retributiva son:

- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
- La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- La auditoría retributiva tendrá la vigencia que el Plan de Igualdad al que está vinculada, salvo que se determine un periodo inferior.

Por tanto, los 2 grandes objetivos principales de una auditoría se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

El contenido de la auditoría retributiva se contiene en el artículo 8 del citado RD 902/2020, donde se indica que junto a la revisión de la política retributiva de la empresa se debe realizar una valoración de los puestos de trabajo en la entidad, todo con el fin de detectar desigualdades y corregir mediante planes de acción las desviaciones detectadas, todo ello como se ha señalado anteriormente dentro del espacio temporal que las partes negociadoras han otorgado al Plan de Igualdad.

Se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa en materia de igualdad, identificando áreas de mejora en acceso, promoción, retribución, conciliación y prevención del acoso. Las auditorías retributivas confirman la ausencia de brecha salarial significativa por razón de sexo, aunque se mantiene la vigilancia anual.

### 3.2.1.4. Remuneración media por grupo profesional y sexo (en euros)

Además, nuestro propio Código de Conducta promueve la igualdad de género en el acceso al empleo, en la promoción de profesionales y en la remuneración a igualdad de puesto.

La remuneración se establece en base a niveles de responsabilidad, competitividad externa y trayectoria profesional evitando hacer diferencias entre hombres y mujeres, más allá de los méritos logrados en el desempeño de su trabajo.

#### **Grupo Teknei IT, SL.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	17.936,31 €	24.597,60 €	14.171,22 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	- €	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	31.250,00 €	72.500,00 €	52.500,00 €

#### **Teknei Information Technology, SLU.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	20.552,74 €	22.848,50 €	15.774,96 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	- €	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	112.345,23 €	112.345,23 €	- €

#### **Teknei Digital, SAU.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	21.420,17 €	24.683,60 €	17.607,62 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	- €	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	68.782,19 €	72.564,38 €	65.000,00 €

**Datua IA, SA.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	26.244,51 €	29.031,89 €	20.162,95 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	€	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	108.150,00 €	108.150,00 €	- €

**Teknei Lab, SL.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	19.933,53 €	16.119,98 €	10.391,85 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	€	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	83.111,70 €	83.111,70 €	- €

**Teknei Consulting, SL.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	15.077,43 €	18.547,71 €	12.301,20 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	- €	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	95.000,00 €	95.000,00 €	- €

**Check It Bancario, SL.**

	<b>Salario medio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<i>Grupo empleados</i>	36.147,90 €	42.280,29 €	30.015,63 €
<i>Grupo operarios</i>	- €	- €	- €
<i>Fuera de Convenio</i>	45.000,00 €	45.000,00 €	- €

### 3.2.1.5. Número total de personas trabajadoras por Nacionalidad.

Actualmente, TEKNEI cuenta mayoritariamente con personas trabajadoras de nacionalidad española, reflejo de su integración con el entorno local y su compromiso con la creación de valor y empleo en la zona. No obstante, la plantilla también incluye personas trabajadoras de diferentes nacionalidades, lo que enriquece la diversidad cultural de la empresa. En la siguiente tabla recogemos los datos de aquellas personas con nacionalidad diferente a la española:

#### ***Distribución de Personas Trabajadoras por Nacionalidad y Empresa***

<b>Empresa</b>	<b>País Nacionalidad</b>	<b>N.º de Personas Trabajadoras</b>	
Check IT Bancario	Venezuela	1	
	<b>2</b>	Afganistán	1
Teknei Digital, SAU.	Nicaragua	1	
	<b>2</b>	Hungría	1
Datua IA, SAU.	Rumanía	1	
	<b>4</b>	Cuba	1
		Argentina	2
Teknei Lab, SL	Rumanía	1	
	<b>5</b>	Cuba	1
		Bulgaria	1
		Rusia	1
		Venezuela	1
Teknei Information Technology, SLU.	Rumanía	2	
	<b>14</b>	Portugal	1
		Venezuela	2
		Colombia	2
		Bolivia	2
		Italia	1
		África del Sur	1
		Brasil	1
		Cuba	1
		Perú	1
<b>27</b>	<b>TOTAL</b>		

### 3.2.1.6. Políticas de Igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

TEKNEI refleja este compromiso con la igualdad de trato y oportunidades.

Los Planes de Igualdad son esenciales para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, abordando diversas áreas como la selección, contratación, y condiciones de trabajo. Las empresas con 50 o más personas trabajadoras están obligadas a implementarlos, y deben incluir un diagnóstico previo y medidas específicas para garantizar la igualdad. El incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en sanciones significativas, destacando la importancia de su correcta implementación y seguimiento.

Asimismo, TEKNEI asume su compromiso con este principio mediante el establecimiento de la Política de Igualdad en la Empresa. Las sociedades Teknei Digital, SAU., Datua IA, SAU. y Teknei informática Technology, SL. tienen sus propios Planes de Igualdad.

Los Planes de Igualdad, que han sido negociados por la Dirección y el Comité de Empresa, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tienen como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. TEKNEI declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzarla, implantando políticas activas para hacer efectivo este principio, creando un marco favorable de relaciones y clima laboral de igualdad de oportunidades.

TEKNEI tiene el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo profesional, libre de cualquier tipo de discriminación y de conductas que podrían considerarse como acosadoras, coercitivas o disruptivas, con la inclusión del acoso ilícito. La diversidad de las Personas trabajadoras de la Empresa es un valor incomparable.

TEKNEI se opone firmemente a cualquier intento de limitar el desarrollo del potencial productivo del individuo y no tolerará discriminaciones ni acosos ilegales de ningún tipo. Este compromiso continúa la arraigada política de la Empresa de ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas con independencia de su raza, sexo, color, antigüedad, nacionalidad,

religión, discapacidad física o mental, edad, orientación o identidad sexual o cualquier otra característica protegida. Además, es política de TEKNEI cumplir la legislación nacional, regional y local que rige la no discriminación en el trabajo allí donde la Empresa esté ubicada.

El grupo viene demostrando estar a la vanguardia de la igualdad al registrar y publicar ya en el año 2021 su propio Plan de Igualdad en Teknei Digital, SL.

El compromiso de igualdad de oportunidades obliga no solo a la Empresa sino también a cada una de las personas que la forman y además les confiere responsabilidad, sin importar su posición organizativa. Es requisito que todas las personas empleadas garanticen que: (1) tomamos las decisiones de nuestro negocio en función de los méritos y los hechos disponibles, no sobre la base de factores discriminatorios; y (2) tratamos a todas las personas empleadas con la cortesía y la dignidad a las que tienen derecho.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la Dirección de la Empresa a través de su Comisión de Igualdad. Esta Comisión está constituida de manera paritaria por la Dirección de la Empresa, o representantes nombrados por ella, y representantes de los trabajadores.

En los Planes de Igualdad se regulan aspectos como:

### **1) Estrategia y Política de Igualdad**

- Integrar el principio de igualdad en todas las políticas y documentos estratégicos de la organización.
- Mantener una estructura interna para el impulso de la igualdad.
- Elaborar y difundir un plan de trabajo anual específico sobre igualdad.
- Visibilizar y comunicar interna y externamente el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Solicitar sellos y certificaciones en materia de igualdad.

### **2) Acceso, Selección y Contratación**

- Verificar que los criterios de selección no contengan requisitos irrelevantes que puedan frenar la candidatura de mujeres.
- Garantizar el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en las ofertas de empleo.

- Diseñar herramientas de seguimiento de candidaturas y contrataciones por sexo.
- Fomentar la incorporación de mujeres en categorías infrarrepresentadas.

### **3) Formación y Promoción**

- Incluir formación y píldoras formativas sobre igualdad y empoderamiento femenino en el Plan de Formación.
- Organizar campañas de sensibilización y visibilizar las trayectorias de mujeres tecnólogas.
- Promover la igualdad en los procesos de promoción interna.

### **4) Política Retributiva**

- Realizar un seguimiento estadístico anual de la situación salarial según sexo.
- Analizar y corregir posibles desviaciones salariales detectadas.
- Mantener una política retributiva basada en la objetividad, equidad y transparencia.

### **5) Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

- Revisar y mejorar el protocolo de prevención del acoso sexual y sexista.
- Comunicar el protocolo a toda la plantilla.
- Realizar acciones de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.

### **6) Conciliación y Ordenación del Tiempo de Trabajo**

- Diseñar herramientas para recoger las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Analizar y adaptar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Elaborar y difundir un Plan de Conciliación.

### **7) Comunicación e Imagen de Igualdad**

- Redactar y difundir una guía para el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.
- Revisar y corregir la documentación interna y externa para garantizar la comunicación inclusiva.
- Mejorar la comunicación interna sobre igualdad a través de canales corporativos.

## 8) **Actividad de la Empresa, Servicios y Grupos de Interés**

- Revisar y adecuar convenios de prácticas y becas para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Colaborar con centros educativos y entidades del sector para aumentar la presencia de mujeres en la empresa.
- Realizar un seguimiento de la participación de mujeres y hombres en programas de prácticas y becas.

Estas medidas se implementan con indicadores de seguimiento, responsables asignados y un calendario de ejecución, garantizando la evaluación y mejora continua del Plan de Igualdad.

### 3.2.1.7. **Implantación de políticas de desconexión laboral**

La **Política de Desconexión Digital** de TEKNEI ha sido desarrollada para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), así como al Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de proteger el derecho a la intimidad y al descanso de las personas trabajadoras en el entorno digital.

La política se fundamenta en:

- **Constitución Española, artículo 18.4** (protección de datos personales).
- **Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD), artículos 87 y 88** (derecho a la desconexión digital).
- **Estatuto de los Trabajadores, artículo 20.bis** (derechos digitales en el ámbito laboral).

TEKNEI apuesta por la conciliación, flexibilidad, formación y el desarrollo personal. Con el fin de que sus personas trabajadoras puedan disfrutar de forma efectiva del tiempo de descanso y de que se fomenten prácticas alineadas con la desconexión laboral, evitando la comunicación a sus personas trabajadoras por cualquier canal (teléfono, email o cualquier otro) fuera de horario laboral, salvo necesidad urgente.

Con esta finalidad, TEKNEI aprobó la Política De Desconexión Digital, en adelante, la Política, en la que desarrollan las normas y principios para asegurar la desconexión digital en el ámbito laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

La Política de TEKNEI garantiza a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Igualmente se garantiza el derecho a la

desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital, la Política tiene por objeto el establecimiento de las medidas que tienden a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo. Esta Política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras TEKNEI.

Se han adoptado las siguientes medidas con el objetivo de implantar en TEKNEI el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras:

**1.** TEKNEI garantiza a todas las personas trabajadoras, el **derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral**. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio, una vez finalizada su jornada laboral y a no conectarse a ningún dispositivo digital o software corporativo, así como durante el periodo en el que se encuentren de vacaciones, días de asuntos propios, permisos, incapacidades o excedencias, salvo que concurren circunstancias de *fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio social o del servicio, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata*. Se considera que concurren circunstancias excepcionales justificadas o causas de fuerza mayor cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave, inminente o evidente riesgo y/o perjuicio para el TEKNEI, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Si la urgencia así lo requiere, se procede a localizar a la persona trabajadora en los teléfonos de contacto facilitados. La acreditación de las circunstancias excepcionales se realiza mediante correo electrónico dirigido a las personas trabajadoras al que se requiere fuera de su jornada laboral, indicando los motivos, las posibles consecuencias de las circunstancias y concretando desde qué momento se le requiere. Al término de la situación de excepción, la persona trabajadora recibe un correo electrónico en el que se le comunica la finalización de las circunstancias y la reanudación de la jornada laboral ordinaria. Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados mediante días de libre disposición.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se recomienda que las personas trabajadoras dejen un mensaje de aviso (respuesta automática) en el correo electrónico, indicando las fechas de duración de los periodos vacaciones, asuntos propios, permisos,

incapacidades o excedencias, así como, en su caso, los datos de contacto de la persona trabajadora que pueda atender estos asuntos.

2. Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, **la convocatoria de reuniones, y, en su caso, la formación obligatoria, se realizan teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y no se extienden hasta más tarde de la finalización ordinaria de trabajo** a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

3. TEKNEI garantiza el derecho a la desconexión digital **tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial** como en los supuestos de realización total o parcial **del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora** vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas tal y como se indica en el artículo 88.3 de la LOPDGDD.

4. El personal se compromete al **uso adecuado de los medios informáticos** y tecnológicos puestos a disposición del TEKNEI, según la normativa interna establecida al efecto.

5. La desconexión digital **se configura como un derecho no como una obligación**, en consecuencia, las personas trabajadoras podrán realizar comunicaciones fuera del tiempo de trabajo con total libertad, asumiendo la posibilidad de que no sean leídas por su receptor durante dicho tiempo.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, la persona remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá producirse en la jornada laboral siguiente. Tanto los superiores jerárquicos como las personas responsables de equipos de personas trabajadoras deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital por lo que se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para las personas destinatarias la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Cuando se realicen comunicaciones fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado o programado, para que dicha comunicación llegue dentro del horario laboral del destinatario.

6. TEKNEI ha implementados **medidas de sensibilización** sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para ello se informa y/o forma a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y

para ello se pondrá a disposición de estas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital. Entre ellas, acciones de concienciación periódicas sobre el uso razonable de las tecnologías a fin de evitar situaciones de *hiperconectividad* y fatiga informática. Las personas que tengan responsabilidad sobre un equipo de personas deberán prestar especial atención a la presente Política, y deberán garantizar que el equipo que coordinan sea conocedor de la misma.

Se difunde internamente la presente política mediante una circular para todo el personal de TEKNEI, así como su publicación en la intranet. Las personas responsables jerárquicas de las personas trabajadoras fomentarán la práctica responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

**7. TEKNEI no puede sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital** en los términos establecidos en esta política. De la misma forma, este derecho no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

**8. Periódicamente, se informa a la representación de las personas trabajadoras** sobre el cumplimiento de esta política.

### **3.2.1.8. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

De acuerdo con el artículo 42.1 de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre), las empresas públicas y privadas que cuenten con una plantilla igual o superior a 50 (cómputo total de personas trabajadoras) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%). En cumplimiento de esta obligación legal, TEKNEI garantiza el respeto a esta cuota de reserva. A fecha actual, el grupo cuenta con un total de 17 personas trabajadoras con discapacidad reconocida, distribuidas de la siguiente manera:

- 9 hombres
- 8 mujeres

Este dato refleja el compromiso de TEKNEI con la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de diversidad y accesibilidad.

### 3.2.1.9. Número total de personas trabajadoras con discapacidad

Presentamos el detalle de las personas trabajadoras que presentan discapacidad en TEKNEI:

#### *Teknei Information Technology, SLU.*

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>5</b>	<b>41,67%</b>
<b>Hombres</b>	<b>7</b>	<b>58,33%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>

#### *Teknei Digital, SAU.*

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>
<b>Hombres</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>

#### *Datua IA, SA.*

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
<b>Hombres</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>

#### **TOTAL TEKNEI**

	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>8</b>	<b>47,06%</b>
<b>Hombres</b>	<b>9</b>	<b>52,94%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

### 3.2.2. Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo constituye un pilar fundamental en la gestión de los recursos humanos de TEKNEI. Esta planificación responde a diversos objetivos estratégicos de la Empresa , tales como:

- El máximo aprovechamiento de los recursos y equipos disponibles.
- La adaptación a las exigencias del mercado y a la demanda de los clientes.
- La reducción de tiempos improductivos.
- La mejora de la productividad y la competitividad.

Para ello, TEKNEI aplica lo establecido en el XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (código de convenio 99001355011983), vigente para los años 2020 a 2024.

Este convenio regula aspectos clave como:

- Horarios laborales.
- Días efectivos de trabajo.
- Distribución de la jornada.
- Vacaciones y descansos.
- Turnos de trabajo.
- Métodos y sistemas de control de tiempos.

La correcta aplicación de estas disposiciones permite a TEKNEI mantener un entorno laboral eficiente, flexible y adaptado a las necesidades tanto del negocio como de las personas trabajadoras.

En el centro de trabajo de Teknei Digital, SAU. de Bilbao, se aplica el Convenio Colectivo Sectorial de Intervención Social de Bizkaia (código convenio 48006185012006) vigente para los años 2022 a 2025.

En el centro de trabajo de Teknei Digital, SAU, se aplica el Convenio Colectivo de ocio Educativo y Animación Socio-Cultural de Álava. (Código convenio 01100635012017), vigente para los años 2023 a 2026.

Em ambos centros existe un Comité de Empresa.

TEKNEI mantiene una relación fluida y colaborativa con la representación legal de las personas trabajadoras. Todos los aspectos relacionados con las relaciones laborales son objeto de negociación conjunta, en un marco de diálogo y búsqueda de consenso.

Para ello, se han constituido comisiones específicas que abordan temas clave como:

- Métodos y tiempos de trabajo.
- Igualdad y diversidad.
- Seguimiento de la aplicación del acuerdo de flexibilidad, entre otros.

Durante el año 2024 se han celebrado de forma regular tanto reuniones periódicas como extraordinarias con los Comités de Empresa, reforzando así el compromiso de TEKNEI con la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones que afectan a su entorno laboral.

### **3.2.3. Absentismo**

En los últimos años, el índice de absentismo total en TEKNEI se ha mantenido estable, sin registrar incrementos significativos. Nuestros niveles de absentismo son comparables a los que presenta el sector, lo que indica una situación controlada dentro del contexto actual.

No obstante, TEKNEI es plenamente conscientes del impacto que el absentismo puede tener en la competitividad de la empresa. Por ello, TEKNEI ha adoptado un enfoque proactivo en el análisis de sus causas y en la definición de políticas orientadas a su reducción.

Con este objetivo, se han constituido comisiones específicas en cada centro de trabajo, integradas por representantes de la Dirección y de las personas trabajadoras. Estas comisiones colaboran de forma conjunta en:

- El estudio detallado de las causas del absentismo.

- La identificación de patrones o factores recurrentes.
- La propuesta e implementación de medidas correctoras y preventivas.

Este enfoque colaborativo refuerza el compromiso de TEKNEI con la mejora continua del clima laboral, la eficiencia operativa y el bienestar de su plantilla.

La reducción del índice de absentismo representa una oportunidad clave de mejora para TEKNEI, especialmente por su impacto directo en la productividad interna y en la eficiencia operativa de la organización.

En el corto y medio plazo, abordar este indicador de forma estratégica permitirá:

- Optimizar los recursos humanos disponibles.
- Mejorar la planificación y continuidad de los proyectos.
- Reforzar el compromiso y la implicación del equipo.
- Incrementar la competitividad global de la empresa.

Por ello, TEKNEI mantiene su compromiso con el análisis continuo de las causas del absentismo y la implementación de medidas correctoras, en colaboración con las comisiones de seguimiento en cada centro de trabajo.

***Porcentaje medio anual de personas en situación de maternidad, paternidad o lactancia:***

<b>Sociedad</b>	<b>% Media Anual</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	0,00%
Teknei Information Technology, S.L.	0,95%
Teknei Digital, S.A.	0,62%
Teknei Consulting S.L.	0,00%
Datua IA SA	0,00%
Check IT Bancario, S.L.	0,00%
Teknei Lab. S.L.	0,51%
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>0,30%</b>

El porcentaje de personas en situación de maternidad, paternidad o lactancia es bajo en todas las sociedades, con una media global del 0,30% en TEKNEI.

**Porcentaje medio anual de personas en situación de baja médica:**

<b>Sociedad</b>	<b>% Media Anual</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	0,90%
Teknei Information Technology, S.L.	1,99%
Teknei Digital, S.A.	3,20%
Teknei Consulting S.L.	0,00%
Datua IA SA	0,00%
Check IT Bancario, S.L.	0,00%
Teknei Lab. S.L.	4,15%
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>1,46%</b>

El porcentaje de bajas médicas es moderado, destacando Teknei Lab. S.L. (4,15%) y Teknei Digital, S.A. (3,20%) como las sociedades con mayor incidencia. La media del TEKNEI es del 1,46%.

**Porcentaje medio anual de personas que han disfrutado de permisos retribuidos:**

<b>Sociedad</b>	<b>% Media Anual</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	18,79%
Teknei Information Technology, S.L.	20,68%
Teknei Digital, S.A.	28,50%
Teknei Consulting S.L.	0,00%
Datua IA SA	3,82%
Check IT Bancario, S.L.	0,00%
Teknei Lab. S.L.	9,31%
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>11,59%</b>

El uso de permisos retribuidos es significativamente más alto que el de bajas médicas o situaciones de maternidad/paternidad, especialmente en Teknei Digital, S.A. (28,50%) y Teknei Information Technology, S.L. (20,68%). La media TEKNEI es del 11,59%.

Estos indicadores muestran una baja incidencia de situaciones de maternidad/paternidad y

bajas médicas, y un uso relevante de los permisos retribuidos, lo que puede interpretarse como una gestión flexible y favorable de los derechos laborales en TEKNEI.

### **3.2.4. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.**

No es una novedad que desde hace un tiempo las organizaciones han tenido que ir implantando mecanismos para adaptarse a las nuevas necesidades y exigencias, tanto del mercado como de las personas que integran las mismas.

A través de una declaración responsable se señalan sus políticas y las medidas implantadas en la actualidad en materia de políticas sociales, conciliación laboral e igualdad.

Para una organización como la de TEKNEI, el auténtico valor son las personas que la constituyen y desde esta premisa es desde donde parte la necesidad de buscar el equilibrio perfecto entre su desempeño, su satisfacción en el entorno laboral y en su entorno personal. En este sentido, la conciliación laboral se vive como un compromiso en el que se invita al equipo de profesionales y a la empresa a llegar a consensos en los que las dos partes asumiendo su responsabilidad logren una conciliación personal óptima.

Somos conscientes de las dificultades que en ocasiones conlleva compatibilizar la vida laboral con la familiar y la personal, y las consecuencias que traen consigo, más aún desde los últimos años en los que se han dado cambios importantes evolucionando hacia una sociedad del ocio y de la garantía de la propiedad del tiempo de cada persona.

Por todo ello, además de las medidas que señalamos a continuación desde TEKNEI tienen en cuenta la situación particular que pueda tener cualquiera de las personas de sus equipos y en ese contexto ponen en marcha diferentes medidas individualizadas y personalizadas que den respuesta al momento requerido y a la necesidad requerida.

#### **1) Flexibilidad de los horarios de entrada y salida en el trabajo y de las pausas o descansos para la comida, café, etc.**

TEKNEI lleva trabajando durante muchos años en la flexibilización del horario y poco a poco se han ido introduciendo pequeñas cotas de flexibilidad en horario de entrada y salida.

Esto permite a las personas trabajadoras asumir el control de su horario de trabajo y organizar

sus tiempos según sus necesidades personales y familiares sin necesidad de sacrificar su desarrollo profesional.

Además de permitir al personal determinar el momento de entrada y salida, de esta forma fomentamos la autogestión de pausas y descansos durante la jornada.

Confianza en el sentido de responsabilidad y buen hacer de nuestros equipos, aumentando así la motivación y constituyendo un interesante incentivo a la hora de la contratación y retención.

## **2) Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: medida de adecuación de los horarios laborales a los horarios de los transportes, de las escuelas, de los comercios, etc.**

En TEKNEI creen importante adecuar los horarios a las necesidades de las personas trabajadoras. Son flexibles cuando algunas gestiones personales requieren realizarse en horario coincidente con la prestación del servicio y facilitan al máximo la cobertura de ese tipo de necesidades. Al igual que tienen en cuenta las circunstancias en cuanto desplazamientos, horarios de transportes públicos etc.

Desde RRHH se gestionan permisos y ausencias no contemplados legalmente pero que consideran necesarios para que las personas puedan compaginar su carrera profesional con su vida personal.

Por otro lado, la gestión de vacaciones se lleva a cabo de manera personalizada, procurando siempre organizar los servicios, en la medida de lo posible, en pro de que las personas puedan disfrutar vacaciones en las fechas en que solicitan poder hacerlo.

## **3) Teletrabajo y OFICINA FLEXIBLE: trabajo a distancia sin estar de forma permanente en el puesto de trabajo y haciendo uso de las nuevas tecnologías.**

Desde hace años el trabajo a distancia ha existido en TEKNEI, permitiendo realizar el trabajo desde una ubicación diferente al puesto de trabajo habitual, lo que ayudaba a dar respuesta a situaciones personales o familiares que lo requerían.

El Covid supuso para TEKNEI fue generalizar más aún esta modalidad, no solo en para las personas de los departamentos técnicos sino a departamentos en los que habitualmente se

realizaba el trabajo de forma únicamente presencial, como son todos los departamentos de administración, financiero y RRHH.

Esta situación ha permitido comprobar que el teletrabajo es viable, además, de seguir dando unos excelentes resultados. Las personas están satisfechas y los servicios y proyectos están siendo prestados con las mismas garantías.

Por ello, en la actualidad el teletrabajo es la modalidad principal implantada en TEKNEI y para todos los departamentos, si bien, aquellas personas que lo prefieran pueden acudir a las diferentes oficinas. Es lo que permite el nuevo modelo de oficinas flexibles.

Viendo la positiva respuesta de la implantación del teletrabajo de una forma generalizada en TEKNEI, se ha implantado un sistema de oficinas flexibles donde se simultanea el trabajo presencial con el teletrabajo, siempre teniendo en cuenta la garantía de servicio a sus clientes y lógicamente basado en la legislación laboral y sin ninguna reducción de derechos de seguridad y salud, ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de esta-, descansos, etc.).

El modelo rompe además con la asistencia a la oficina de forma tradicional. Lo que busca es que los días que se asiste a la oficina, sean días de encuentro, días donde se aproveche para hacer reuniones con otras áreas y potenciar así el sentimiento de pertenencia a la compañía. En ellas, los espacios son compartidos y las ubicaciones no son personales.

Son conscientes que la modalidad de teletrabajo requiere de una gestión para conseguir la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras. En este sentido tienen presente que el tiempo de descanso las personas tienen derecho y necesidad de la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales.

#### **4) Realización de la formación interna de la organización en horario laboral, o bien, en parte de éste.**

Las actividades formativas propuestas en TEKNEI se realizan en el horario laboral de las personas de la organización. En caso de que no pudiera ser así, se establecerá un saldo positivo de horario realizado en demasía sobre la jornada establecida que se acumulará en una bolsa de horas que se podrá disfrutar posteriormente, siempre manteniendo un equilibrio

entre las necesidades de sus clientes y las necesidades de las personas trabajadoras.

**5) No establecer reuniones en tiempos límites de descanso.**

Una de las medidas que se establecen es que las reuniones deben establecerse con suficiente antelación de manera que puedan planificarse todas las personas convocadas y puedan organizar no sólo su trabajo, sino también sus horarios de entrada, salida, pausas, comidas, etc.

Además, cualquier reunión deben ser convocadas dentro de los límites del horario laboral, salvo por causas justificadas que así lo impidan, en cuyo caso serán consideradas tiempo de trabajo efectivo a efectos de registro de jornada.

TEKNEI ha implantado Microsoft Teams como herramienta para posibilitar reuniones de forma remota sin depender de una ubicación física concreta, permitiendo además compartir archivos, calendarización de tareas, seguimiento de asuntos pendientes, etc. De esta forma facilita cuadrar y mantener reuniones dentro del horario laboral.

**6) Reasignación de servicios o tareas que permitan adecuar el horario familiar al laboral.**

TEKNEI está comprometida con las necesidades de las personas de su equipo y, si una persona nos traslada una necesidad, puntual o no, que puede verse satisfecha con un cambio de servicio o tareas. TEKNEI se compromete siempre a realizar un análisis personalizado de la situación y a poner en marcha las máximas medidas posibles para poder dar respuesta positiva a dicha persona.

Fruto de este compromiso, en muchas ocasiones se han reorganizado servicios para atender necesidades personales, por ejemplo, cambios de ubicación física del proyecto por necesidad familiar, negociaciones con cliente para mejorar el horario en acuerdo Win-Win, etc.

**7) Mejoras sobre la reducción de jornada, excedencias, licencias o permisos de paternidad o maternidad.**

Las necesidades personales, sean cuales sean las condiciones contractuales de la relación laboral, se tienen en cuenta con el máximo cuidado y desde la más sincera empatía. Así, se procura conceder permisos o modificaciones que el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio de Aplicación no contemplan pero que consideramos importante conceder para

que las personas puedan conciliar vida laboral y vida personal. Como ejemplo:

- Establecimiento de acuerdos individuales extra para el disfrute de paternidad y maternidad, con la gestión correspondiente en Seguridad Social,
- Establecimiento de acuerdos individuales extra en casos de jornada reducida,
- Facilidades, sea hombre o mujer, para la asistencia a revisiones de seguimiento de embarazo, clases preparto, citas médicas en pediatría, protocolarias o no, etc.
- Permisos para el cuidado de familiares sin necesidad de que la persona deba recurrir a una reducción de jornada, excedencia o vacaciones,
- Licencias al margen de lo que contemple la legislación por hospitalización o fallecimiento de familiares o allegados,
- Facilidades para el personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento,
- Posibilidad, para las personas trabajadoras con cierto grado de antigüedad, coger un período sabático de duración variable y disfrutar de un tiempo sin cobrar tienen garantizada la posición inicial a su regreso.
- Las personas trabajadoras con turno partido que estén embarazadas tendrán prioridad para la adaptación de la jornada cuando lo soliciten y éste sea posible, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Las personas trabajadoras con turno partido que estén embarazadas tendrán prioridad para la adaptación de la jornada cuando lo soliciten y éste sea posible, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (tales como procesos oncológicos, infartos etc.) se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina durante los primeros 15 días.

## **8) TEKNEI plus (jornada 37,5 h). calendario laboral flexible y personalizado**

Desde 2024 y, como parte del compromiso de ofrecer un entorno laboral que respete y apoye las diversas necesidades de sus equipos, ha lanzado la iniciativa TEKNEI PLUS.

Esta acción introduce un modelo de Calendario Laboral flexible de 37,5 horas semanales "a la

carta", permitiendo a cada persona trabajadora ajustar su horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades personales y profesionales.

La estructura del calendario para 2024 refleja esta flexibilidad, con jornadas de 8,5 horas de lunes a jueves durante el horario de invierno, y jornadas de 7 horas los viernes y durante el horario de verano, que abarca del 17 de junio al 15 de septiembre.

Además, cada persona trabajadora dispone de una bolsa de horas que puede gestionar para personalizar su calendario laboral, asegurando que la distribución anual de 37,5 horas semanales se ajuste a sus preferencias.

Este modelo no solo moderniza la jornada laboral, haciéndola más acorde con las exigencias del mundo actual, sino que también refuerza nuestro objetivo de ser una empresa pionera en la implementación de políticas laborales avanzadas que favorezcan el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

También se han declarado los días 24 y 31 de diciembre como festividades especiales, subrayando nuestro compromiso con la conciliación y el bienestar de nuestra plantilla. Igualmente contribuimos al avance de la corresponsabilidad.

En definitiva, medidas de conciliación implantadas en TEKNEI reflejan un firme compromiso con el bienestar y la satisfacción de su plantilla, promoviendo la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la personalización de la jornada laboral. TEKNEI apuesta por la adaptación a las necesidades individuales, facilitando la compatibilidad entre la vida profesional y personal. Además, se fomenta un entorno inclusivo y corresponsable, con iniciativas innovadoras como el modelo TEKNEI PLUS. Todo ello contribuye a crear un ambiente laboral moderno, motivador y alineado con las demandas sociales actuales.

***Número de personas trabajadoras con reducción de jornada laboral y tipo de contrato Teknei Information Technology, SLU.***

	<i>Red. Jornada</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>58,33%</b>
<b>Hombres</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>41,67%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>

**Teknei Digital, SAU.**

	<i>Red. Jornada</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>85,71%</b>
<b>Hombres</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>14,29%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

**Datua IA, SA.**

	<i>Red. Jornada</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>
<b>Hombres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>

**Teknei Lab, SL.**

	<i>Red. Jornada</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Hombres</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>

**TOTAL TEKNEI**

	<i>Red. Jornada</i>	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Mujeres</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>63,64%</b>
<b>Hombres</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>36,36%</b>
<b>TOTAL MEDIA</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>

La mayoría de las personas trabajadoras con reducción de jornada tienen contrato indefinido

y predominan las mujeres en esta situación, especialmente en Teknei Digital, SAU. y Datua IA, SA. La presencia de hombres con reducción de jornada es minoritaria en todas las sociedades analizadas.

### 3.2.5. Acoso

#### 1) **Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

TEKNEI dispone de un protocolo exhaustivo y garantista para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, asegurando la protección de las personas trabajadoras, la confidencialidad, la agilidad en la tramitación y la aplicación de medidas disciplinarias y organizativas adecuada.

El Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo establece un marco normativo y procedimental para prevenir, detectar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, garantizando la dignidad, igualdad y libertad de todas las personas trabajadoras.

El Compromiso de la Dirección para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso, garantizando la confidencialidad y la intimidad de las personas afectadas. Basado en la Directiva 2006/54/CE, la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Todo el personal debe respetar la dignidad, intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El objetivo es:

- Prevenir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas preventivas y un procedimiento interno de actuación ante denuncias o quejas.
- Aplicable a todas las personas trabajadoras de Teknei IT.
- Vigencia indefinida, con posibilidad de modificación tras negociación con la Comisión de Igualdad.

Existe un **Comité Arbitral** compuesto por responsables de RRHH, prevención de riesgos y

representantes de los trabajadores, cuyas funciones son principalmente la aceptación de denuncias, diagnóstico, propuesta de medidas, investigación neutral y seguimiento.

- **Procedimientos:**

- **Informal:** Resolución rápida (máx. 7 días), confidencialidad absoluta, posibilidad de derivar a procedimiento formal.
- **Formal:** Investigación exhaustiva (máx. 30 días, prorrogable 15), entrevistas, medidas cautelares si procede, informe final con conclusiones y propuesta de medidas disciplinarias.

- **Medidas disciplinarias:**

- Sanciones proporcionales, separación de víctima y agresor si no hay despido, protección de condiciones laborales.
- Prohibición de represalias contra denunciantes, testigos o colaboradores.
- Sanción en caso de denuncias falsas o dolosas.

El protocolo es de obligado cumplimiento desde su comunicación a la plantilla y se mantendrá vigente hasta su modificación o actualización.

## **2) Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**

Las empresas Teknei Digital, SAU. y Datua IA, SA., tienen en vigor su protocolo de acoso o la violencia contra las personas LGTBI:

Es firme voluntad de TEKNEI articular un procedimiento de actuación que prevenga e impida cualquier fórmula de acoso o violencia contra las personas LGTBI, y, en todo caso, sancione aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores y trabajadoras LGTBI.

A tales fines, se declaran como principios inspiradores de este Protocolo, por un lado el tratamiento reservado y confidencial de las denuncias de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso contra las personas LGTBI, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, garantizándose en todo momento la intimidad de la persona denunciante; por otro, también se declara como principio inspirador de este Protocolo la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas LGTBI y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato con el resto de personas trabajadoras.

Se pretende mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

El Área Legal será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, pues se garantiza la confidencialidad de las partes afectadas.

Recibida una denuncia la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso por su condición de persona LGTBI, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de esta, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto.

### **3) Procedimiento de actuación en caso de incumplimiento Código de Conducta y canal de denuncias.**

TEKNEI se compromete a dirigir su negocio con integridad y de manera ética y legal. Valora su buen nombre y papel como buenos ciudadanos en todas las comunidades en las que hace negocios. Su reputación de integridad y honestidad depende en última instancia de las acciones de cada persona trabajadora en sus acciones cotidianas cuando tratan con el mundo exterior en nuestro nombre. En el Código de ética y conducta Empresarial ("Código"), que se puede encontrar en la intranet, se enumeran los estándares de conducta que cada uno de nuestras personas trabajadoras y directores deben seguir.

Una cultura de apertura y responsabilidad es esencial para evitar que se produzcan tales situaciones y abordarlas cuando sucedan.

En consecuencia, los objetivos de esta Política son los siguientes:

- Alentar a todas las personas que trabajan en nuestro nombre a denunciar las sospechas de irregularidades lo antes posible, sabiendo que tales preocupaciones se tomarán en serio y se investigarán según corresponda, y que se respetará la confidencialidad.
- Proporcionar orientación sobre cómo plantear esas preocupaciones.
- Garantizar que se puedan plantear preocupaciones genuinas sin temor a represalias, incluso si resultan ser equivocadas.

TEKNEI ha habilitado un **canal de denuncias** dirigido a personas trabajadoras, accionistas, clientes y proveedores, con el fin de comunicar cualquier incumplimiento del Código de Conducta de la organización. En los casos en que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzcan comportamientos que den lugar a denuncia interna, por parte de alguna persona trabajadora.

Así mismo existe una línea directa de denuncias que está en servicio desde el año 2023 con el despacho de abogados *Aita Abogados*. Se garantiza que los comentarios recibidos por esta vía serán escuchados y que presentar una denuncia de buena fe estará protegido contra la toma de represalias, tal como se indica en la Política del Código de conducta y ética comercial de TEKNEI.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se pone a disposición de las personas trabajadoras un buzón o canal de denuncias donde se podrán notificar cualquier denuncia mediante correo electrónico a la siguiente dirección: [canaldenuncias@aitabogados.com](mailto:canaldenuncias@aitabogados.com)

El plan de Compliance Penal y la información sobre el canal de denuncias están a disposición de las partes interesadas a través de la Intranet y la página web corporativa.

Esta Política de la línea directa para realizar denuncias (la "Política") se aplica a todas las personas que realizan trabajos para TEKNEI como se establece en el canal interno.

### 3.2.6. Salud y seguridad

TEKNEI tiene contratado el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con empresas externas: Especialidades técnicas con la Empresa Premank y de vigilancia de la Salud con Quirón.

Premank hace la evaluación inicial de riesgos para todos los trabajos que desarrolla el TEKNEI y diferenciado por puestos de trabajo. Anualmente además se hace una planificación de las actividades de prevención, cuya finalidad es sistematizar el control de situaciones de riesgo importantes, evitando así la producción de accidentes de trabajo.

A lo largo del año se han ido revisando y actualizando los procedimientos y/o instrucciones técnicas en base a los cambios comunicados por la corporación en los estándares de H&S.

### **3.2.6.1. Actualización de la evaluación de riesgos de los Puestos de Trabajo**

Durante el año 2024 se ha continuado con la realización y revisión de las evaluaciones de riesgos de los nuevos procesos o aquellos que han sufrido alguna modificación.

Así mismo se realizó la actualización y adecuación de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo indirectos.

### **3.2.6.2. Otras actividades**

En todas las incorporaciones se da una formación e información individualizada sobre los riesgos en el puesto de trabajo.

### **3.2.6.3. Salud**

Promover la salud y el bienestar de todas las personas que integran TEKNEI es prioritario en un sector con las características y especialización particulares de nuestra actividad. Esta tarea busca englobar medidas sobre el absentismo, el estrés, la obesidad, el sedentarismo, la enfermedad profesional y el compromiso de las personas trabajadoras.

#### **1) Reconocimientos Médicos Laborales:**

La vigilancia de la Salud se realiza por la Empresa externa Quirón Salud.

Se han realizado un total de 391 reconocimientos periódicos, según el siguiente detalle por empresas.

<b>Sociedad</b>	<b>N.º de reconocimientos</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	16
Teknei Information Technology, S.L.	241
Teknei Digital, S.A.	79
Teknei Consulting S.L.	9
Datua IA SA	28
Check IT Bancario, S.L.	3
Teknei Lab. S.L.	15
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>391</b>

La realización de los reconocimientos médicos se ofrece a toda la plantilla anualmente y se realizan siguiendo el protocolo interno de la empresa y las recomendaciones de Quirón en función del puesto de trabajo que desarrolla cada persona trabajadora. Así mismo el contenido de los mismo varía dependiendo de los riesgos laborales y antecedentes personales, familiares y médicos de cada persona trabajadora.

#### **3.2.6.4. Promoción de la Salud / Empresa Saludable**

Tenemos contratada la vigilancia de la salud con la empresa Quirón, que ofrece estadísticas sobre los principales riesgos que se pueden derivar de los resultados de los análisis, así como recomendaciones de salud de prevención (hábitos sobre nutrición, ejercicio físico, etc.)

Dentro de la promoción de la salud se realizaron las siguientes acciones:

- TEKNEI ofrece a todas las personas la plataforma Club de Benefits Teknei, una plataforma con descuentos y oportunidades en diferentes servicios que incluye salud, bienestar etc. fomentando el bienestar de las personas.
- Seguro médico privado. La Empresa ha acordado dos pólizas de salud con empresas privadas que pueden ser contratadas por las personas empleadas a través de una plataforma de retribución flexible.

#### **3.2.6.5. Seguridad**

La actividad desarrollada por TEKNEI se cimienta en el trabajo diario de más de 600 personas empleadas, la mayor parte de las cuales operan en un contexto de trabajo de oficinas.

En este sentido, TEKNEI mantiene la determinación de establecer las medidas más eficaces de prevención y protección contra la siniestralidad laboral. La prevención de riesgos laborales es una prioridad para garantizar que las personas desarrollen su trabajo de forma saludable, motivadora y segura. Este compromiso queda refrendado en la estrecha colaboración con la empresa externa Quirón, que facilita continuamente información sobre la siniestralidad y posibles medidas a adoptar.

Con el fin específico de impulsar y consolidar la seguridad en el trabajo, TEKNEI desarrolla planes preventivos, concretos y sistematizados, tanto de formación continuada como de sensibilización a su plantilla. Dichos planes son desarrollados y difundidos entre todos los agentes implicados en la organización, permitiendo objetivar la tendencia en los indicadores de seguridad laboral y, consiguientemente, la eficacia real de los procesos de control implantados evidenciando si son necesarias medidas correctivas adicionales.

De forma preferente, las líneas de actuación en la materia relacionadas con estos temas en los próximos años continuarán focalizándose en un programa de prevención de la siniestralidad, incidiendo sobre todo en los factores psicosociales debido al tipo de trabajo que se realiza. Se va a implantar un programa de bienestar integral con formación y concienciación en todos los aspectos que pueden incidir y mejorar en el bienestar de las personas: Salud, nutrición y ejercicio físico.

Al respecto de la accidentabilidad. Se acompaña Cuadro sobre observatorio de siniestralidad, en el que tiene importancia la comparación del dato de cada sociedad con el del código CNAE de su actividad. Indicamos sus valores puestos en relación con los valores medios para 2024 que presentamos en el Punto 1.2 del presente EINF.

<b>Sociedad</b>	<b>N.º</b>	<b>CNAE</b>	<b>Índice de Incidencia Empresa</b>	<b>Índice de Incidencia del Sector</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	37	7022	0,00%	1,85%
Teknei Information Technology, S.L.	379	620	1,31%	0,44%
Teknei Digital, S.A.	116	6201	0,85%	0,52%
Teknei Consulting S.L.	12	7022	0,00%	1,85%
Datua IA SA	57	6201	1,76%	0,52%
Check IT Bancario, S.L.	3	6209	0,00%	0,52%
Teknei Lab. S.L.	21	620	0,00%	0,44%
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>625</b>			

Cada oficina tiene sus medidas de emergencias que son actualizadas anualmente y se efectúan periódicamente simulacros contraincendios como base de las Actividades específicas en Seguridad del Servicio de Prevención.

### **3.2.7. Relaciones sociales**

Afrontar una comunicación efectiva con todos los grupos de interés puede suponer un gran desafío. En concreto, TEKNEI percibe el diálogo social como herramienta fundamental para el impulso y la sostenibilidad de las relaciones con las personas trabajadoras.

A tal efecto, TEKNEI fomenta, planifica y proyecta procesos periódicos de información y negociación con las personas trabajadoras, a través de sus comités de Empresa.

El dialogo social se articula a través de la comunicación fluida por todos los medios disponibles y, especialmente, del mantenimiento de reuniones, tanto periódicas, conforme al calendario programado, como puntuales, a petición de la Empresa o los representantes de las personas trabajadoras. Ello nos permite monitorizar el estado de acuerdos y solventar con celeridad incidencias que surgen en el devenir cotidiano de la Empresa.

Se mantienen procesos de consulta y participación directa de la plantilla a través de diferentes procesos y para facilitar esta labor de dialogo social en la empresa se pactan en Convenio unas competencias y garantías para los miembros del comité de Empresa, sobre horas, locales de reunión, garantías, indemnidad, etc.

### **3.2.8. Formación**

Otra de las vertientes clave en la gestión de personas dentro de TEKNEI es la capacitación del capital humano. Para la organización es prioritario contar con una plantilla formada que constituya un colectivo de personas profesionales y bien preparadas. Sólo así, TEKNEI podrá satisfacer las demandas de un mercado cada vez más exigente.

El equipo es nuestro mayor activo, y nos esforzamos por ser un empleador de elección, enfocándonos en el reclutamiento, desarrollo y retención de talentos. Nuestra plantilla está capacitada para crear valor y alcanzar objetivos desde el inicio de las ideas a través de la implementación de innovaciones exitosas. La diversidad es una parte integral de nuestra cultura corporativa y el éxito en TEKNEI, y damos la bienvenida a todas las personas.

La filosofía de mejora continua de TEKNEI impulsan sus esfuerzos para inspirar a la plantilla a alcanzar su máximo potencial. Al proporcionar a las personas trabajadoras las oportunidades de aprender, avanzar y crecer, nos esforzamos por apoyar carreras estimulantes y promover ayudas para estudios.

Junto al fomento de la formación, TEKNEI hace una clara apuesta por la promoción interna y el desarrollo de carreras de sus profesionales dentro de la propia compañía. En este proceso, la igualdad de oportunidades y la no discriminación se presentan como valores indiscutibles.

Uno de los principales objetivos de TEKNEI en el ámbito formativo, es facilitar a su plantilla los instrumentos y medios adecuados para el desarrollo de las competencias y aptitudes profesionales necesarias para progresar y gestionar eficazmente los retos que cada puesto de trabajo conlleva. El procedimiento aplicado para dar soporte a este objetivo.

El departamento de formación gestiona toda la formación que reciben el personal que pertenece a las empresas TEKNEI. El número de acciones del periodo 2024 ha sido el siguiente:

<b>DATOS DEL PERIODO 2024</b>	
<b>N.º de Acciones Formativas</b> <i>no se tienen en cuenta las certificaciones, ni suscripciones</i>	<b>105</b>
<b>N.º de personas que han recibido formación</b>	<b>589</b>
Hombres	385
Mujeres	204

A su vez, el desglose por empresas individuales es el siguiente:

<b>Sociedad</b>	<b>Plantilla formada</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	360
Teknei Information Technology, S.L.	32
Teknei Digital, S.A.	114
Teknei Consulting S.L.	9
Datua IA SA	52
Check IT Bancario, S.L.	3
Teknei Lab. S.L.	19
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>589</b>

En la siguiente tabla recogemos expresamente la formación en Prevención de Riesgos realizada en el año 2024 e impartida por la consultoría externa Premank.

<b>Sociedad</b>	<b>Plantilla formada</b>
Grupo Teknei IT, S.L.	2
Teknei Information Technology, S.L.	81
Teknei Digital, S.A.	15
Teknei Consulting S.L.	7
Datua IA SA	20
Check IT Bancario, S.L.	0
Teknei Lab. S.L.	0
<b>TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)</b>	<b>125</b>

Toda persona que se incorpora al grupo debe realizar la formación en Ciberseguridad con carácter obligatorio. Durante el año 2024 esta formación se ha impartido a, 214 nuevas personas.

De igual forma es obligatoria para las nuevas contrataciones la realización de las siguientes formaciones:

- Perspectiva de Género en Comunicación.
- Sensibilización en Igualdad de Género.

Además, a lo largo del 2024 se ha llevado a cabo una concienciación en seguridad de la información a través de diferentes píldoras con las siguientes temáticas:

- Timo del CEO.
- Seguridad en el puesto de trabajo.
- Riesgos de uso en la nube.
- Ransomware.
- Gestión de contraseñas.
- Protección de datos y Ciberseguridad.

Hemos evaluado la eficacia sobre las certificaciones posibles, obteniendo los siguientes valores:

## EFICACIA DE LAS CERTIFICACIONES – GRUPO TEKNEI

Total, Certificaciones Contratadas:	115
Certificaciones Obtenidas:	95
Certificaciones No Obtenidas	7
Certificaciones Pendientes de realizar	13
<b>Eficacia Total sobre las certificaciones realizadas</b>	<b>93,14%</b>

### 3.2.9. Igualdad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La actividad de TEKNEI se basa en el respeto de la dignidad individual, por lo que todos las personas trabajadoras o colaboradores deberán ser tratados de forma justa y respetuosa por parte de sus responsables directos y compañero/as.

En este sentido, el TEKNEI asume el compromiso de evitar toda discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, lengua, procedencia, convicciones personales, estado civil o de salud, así como la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

En TEKNEI creemos en la igualdad, la no discriminación y el respeto hacia las personas, por lo que llevamos años trabajando en la implantación de políticas que ayuden a la consecución de nuestros objetivos en esta materia.

Para mejorar las condiciones de la plantilla con algún tipo de discapacidad se realizan las adaptaciones de puesto necesarias con el asesoramiento del servicio de prevención; de la misma manera se realiza la adaptación de cursos formativos para personas trabajadoras con discapacidad, así como la adaptabilidad de herramientas y zonas de trabajo.

El compromiso para desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se aplica desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Asimismo, existe una sistemática de seguimiento que pretende garantizar la consecución de los objetivos de igualdad expresados, y unos procedimientos de comunicación para informar sobre las decisiones, planes y medidas adoptadas, así como comunicar los avances logrados.

### 3.3. Información sobre el respeto de los derechos humanos

TEKNEI ha adoptado un Código ético y de conducta Empresarial para plasmar su compromiso con el comportamiento Empresarial correcto y gestionar todos los campos que supongan riesgos éticos. Este Código ofrece una orientación a la plantilla de TEKNEI con el fin de ayudarle a identificar y abordar cuestiones éticas, notificar conductas deshonestas o ilegales, y mantener una cultura corporativa basada en la integridad, la honestidad y la responsabilidad en TEKNEI. El Código constituye un elemento inherente de la conducta Empresarial de TEKNEI.

TEKNEI reconoce y asume los derechos humanos fundamentales recogidos en Convenciones y Tratados internacionales, principalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y guarda un respeto escrupuloso de los mismos en todas sus actuaciones.

En esta misma línea, las Empresas no recurren bajo ningún concepto al trabajo infantil, ni aceptan como proveedores a Empresas que así lo hagan, exigiendo la estricta observancia de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Bien por las medidas de prevención o por la región geográfica en las que la Sociedad desarrolla su actividad Empresarial, **no** ha existido ningún caso de denuncia relacionada con la vulneración de derechos humanos. Igualmente, no se han detectado actividades llevadas a cabo por las Empresas vinculadas al Grupo en las que se considere que se ponga en riesgo el derecho a la libertad de asociación, a acogerse a los convenios colectivos u otras formas de incumplimiento de los derechos más básicos como la explotación infantil o trabajos forzados.

### 3.4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

#### 3.4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Un factor característico de la actividad de TEKNEI a lo largo de su historia ha sido mantener una conducta Empresarial acorde a sus valores. Hoy en día es una exigencia creciente que las organizaciones expliciten este compromiso y lo concreten, para general conocimiento y aplicación de todos sus integrantes y en garantía de terceras partes interesadas.

La política interna exige que todas las actividades de TEKNEI se desarrollen con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen. Muchas leyes de todo el mundo prohíben de forma expresa los sobornos a funcionarios extranjeros. Estas leyes imponen multas cuantiosas, sanciones y penas de prisión por las infracciones. Los signatarios del Convenio de la OCDE, entre los que se encuentra España, de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales han adoptado normas similares para penalizar la corrupción de agentes públicos extranjeros.

TEKNEI y todos sus directores, ejecutivos y personas trabajadoras, sus socios y todos los terceros que actúan en nombre de TEKNEI como distribuidores, agentes, representantes, consultores y colaboradores, deben cumplir la letra y el espíritu de la ley. En virtud de estas leyes, TEKNEI prohíbe la realización de cualquier soborno o pago corrupto en su nombre. El soborno es ilegal y puede exponer a la Empresa y a su personal a multas y otras sanciones, incluidas penas de prisión.

Con el objetivo de formar al personal de TEKNEI en la materia y así evitar conductas inapropiadas, TEKNEI SI cuenta con un documento, que revisa y actualiza periódicamente, sobre cumplimiento de las normas contra la Corrupción ("las Directrices") que actúa como criterio rector y una serie de políticas asociadas que deben servir como criterio marco a las normas establecidas en las Directrices.

Así, como políticas asociadas destacables:

- **El Código Ético y de Conducta Empresarial** de TEKNEI

Aparte de los valores fundamentales de TEKNEI y esas disposiciones, incluye un medio para la notificación de dichas quejas de carácter ético.

La finalidad de estas directrices es ampliar el Código de conducta con orientaciones adicionales relativas a las leyes aplicables contra la corrupción.

- **El Manual** contiene disposiciones y prácticas para garantizar la fiabilidad de libros y registros, y se debería consultar para orientaciones adicionales en dichas áreas.

- El **“canal de denuncias”** encaminado para que cualquier persona que vaya a realizar trabajos para cualquier entidad de TEKNEI pueda realizar denuncias de manera directa. Esta Política está directamente relacionada con el compromiso de dirigir el negocio con integridad y de manera ética y legal.

En base a las Directrices, TEKNEI se compromete a desarrollar sus actividades de manera justa, honorable, íntegra y de conformidad con todas las leyes aplicables. Quedan terminantemente prohibidos los sobornos y pagos corruptos.

Todos los directores, ejecutivos y personas trabajadoras TEKNEI deben estar familiarizados y cumplir todos y cada uno de los requisitos descritos en estas Directrices sobre cumplimiento de las normas contra la corrupción. Los agentes, consultores, socios comerciales y cualquier otra persona o entidad que haga negocios en nombre de TEKNEI deben cumplir igualmente estas Directrices.

A los efectos que los directores, ejecutivos y personas trabajadoras TEKNEI comuniquen cualquier situación que, a su entender y por su conocimiento del Código Ético, se ponen a disposición procedimientos de notificación que constituyen métodos adicionales, que no sustituyen los canales existentes conforme a las leyes aplicables de cada país. En concreto, existe un canal de denuncias externo a la que se puede acceder a través de una cuenta de correo electrónica, especificado y explicado en la Intranet de la compañía. TEKNEI es consciente de que la protección de denunciantes requiere de establecer canales de comunicación garantizados.

Para garantizar el cumplimiento de estas Directrices, TEKNEI prohíbe cualquier pago "no contabilizado" y cualquier falsificación deliberada de los libros y registros de TEKNEI para encubrir cualquier pago inapropiado. Esta prohibición es aplicable independientemente del importe e incluye la falsificación de libros y registros para ocultar sobornos comerciales y otros pagos corruptos o indebido.

Todos estos principios serán igualmente aplicables a la relación con los proveedores del Grupo que, según se establece en las condiciones general de compra, estarán obligados a proporcionar un aviso a TEKNEI inmediatamente al darse cuenta de que cualquier director, funcionario o persona trabajadora, o cualquiera de sus subsidiarias o afiliadas, también es un director, funcionario o familiar directo de cualquier director o funcionario de la otra parte.

### **3.4.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**

TEKNEI no tiene la consideración de entidad sujeta a efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

No obstante, TEKNEI dispone de una serie de procedimientos internos de prevención del blanqueo y de financiación del terrorismo, que regula las funciones financieras contables y de auditoría y penaliza, en una forma severa, el crimen corporativo. En el Código Ético se incluye una Sección que desarrolla estas medidas.

Dichos controles son monitorizados mensualmente de tal manera que se garantiza la integridad y precisión de los movimientos financieros. Dichos sistemas de control interno son testeados periódicamente tanto por un comité de auditoría interno del grupo como por un auditor independiente.

### **3.4.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Durante el ejercicio 2024 se colaboró con diferentes asociaciones sin ánimo de lucro. Se realizaron donaciones a las siguientes entidades:

- Asociación Bokkboolo
- Médicos sin fronteras
- Asociación Gorabide
- Asociación de Ayuda en Carretera Dya
- Fundación Kyros
- Fundación MTP

## 3.5. Información sobre la sociedad

### 3.5.1. Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible

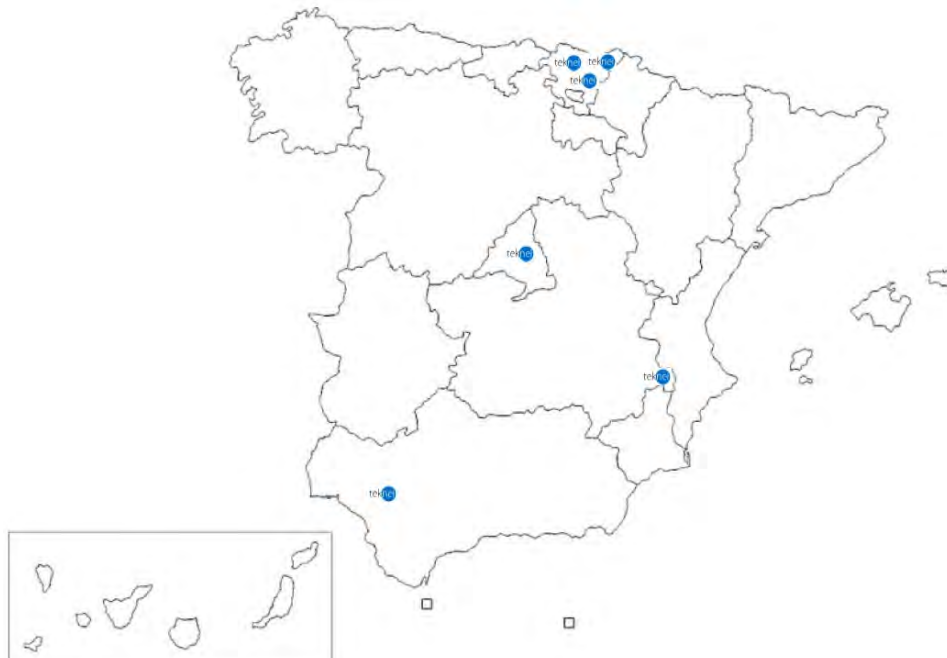
#### 3.5.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

TEKNEI constituye un potente motor de desarrollo local en las comunidades donde están situados sus centros de trabajo, a través de la generación de empleo directo e indirecto, contratación de proveedores locales, colaboración con organizaciones e instituciones, o involucración en iniciativas sociales.

La vinculación de TEKNEI con el ámbito local se ve reflejado especialmente en la generación de empleo directo pues como ya se ha adelantado el 94,56% de nuestra plantilla tiene una vinculación laboral indefinida, lo que permite que pueda generar un impacto positivo sostenible para el desarrollo económico local.

#### 3.5.1.2. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

El emplazamiento de TEKNEI en las Comunidades Autónomas del País Vasco, Madrid, Andalucía y Castilla La Mancha, es un factor estratégico clave para ofrecer el mejor servicio al Sector Público y Privado.



TEKNEI también se presenta como un agente impulsor de la actividad económica local de nuestros proveedores. En concreto, este carácter tractor se materializa en el hecho de que un más de un 85% de los proveedores de TEKNEI fueron de nacionalidad española y de estos un 66,42 % tenía carácter local.

<b>Oficinas</b>	<b>N.º proveedores</b>	<b>%</b>
Albacete	13	1,39%
Alaba	51	5,44%
Bizkaia	185	19,72%
Gipuzkoa	46	4,90%
Madrid	289	30,81%
Sevilla	39	4,16%
<b>TOTAL LOCAL</b>	<b>623</b>	<b>66,42%</b>

Total Estado	803	86%
--------------	-----	-----

Total Fuera de estado	135	14%
-----------------------	-----	-----

<b>TOTAL</b>	<b>938</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------

### 3.5.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

TEKNEI tiene un compromiso por un proyecto Empresarial sostenible (explicado anteriormente en el apartado Introducción) y como parte de él, establece relaciones con distintos actores de las comunidades locales donde opera.

Como reflejo del compromiso con el desarrollo local se involucra de forma activa en distintas iniciativas orientadas al beneficio de las distintas comunidades.

### 3.5.1.4. Acciones de asociación o patrocinio

TEKNEI participa en otras organizaciones, instituciones o foros cuya finalidad es fomentar el desarrollo socioeconómico, la innovación, la calidad, o la contribución a la divulgación del conocimiento de los sectores en los que trabajamos en los países donde está presente:

- APD: Asociación para el Progreso de la Dirección

- Club Cámara Antares - Cámara de Comercio de Sevilla
- Asociación Española de Empresas del Sector del Agua de España
- GAIA
- Diputación Álava Araba40
- BAIC
- BAIDATA
- AFM Uptek

Además, TEKNEI patrocina desde hace varios años dos clubes deportivos:

- Barakaldo Club de Fútbol
- Zornotza Saskibaloia (Amorebieta Baloncesto)

### **3.5.2. Subcontratación y proveedores**

La política general de TEKNEI establece como principios de actuación una relación de beneficio mutuo con los proveedores y una cadena de suministro que asegure que se respetan los valores de la compañía.

Para facilitar el cumplimiento de estos principios la compañía tiene establecida una política de proveedores.

Asimismo, TEKNEI cuenta con diversos controles específicos relacionados el área de proveedores.

En el momento en que se subcontrata un nuevo servicio, se controla desde las distintas áreas los estándares de la compañía:

- Legal- firma de acuerdos y exigencia de documentación.
- Seguridad de la información y RGPD - evaluación del proveedor.
- Soporte Técnico- autorización de accesos.
- Calidad – proceso de evaluación continua.

### 3.5.3. Consumidores

TEKNEI desarrolla su actividad en el ámbito de la consultoría y desarrollo tecnológico y del dato, dirigiendo sus productos y servicios exclusivamente a clientes empresariales, en un modelo de negocio B2B (business to business). Por tanto, la relación directa con consumidores finales particulares no resulta significativa en el contexto de la actividad de la Compañía, no considerándose un aspecto material para este informe.

La misión de TEKNEI es cumplir y, en la medida de lo posible, superar las expectativas de sus clientes empresariales, suministrando servicios y productos que respondan a sus requisitos, contribuyendo así a la generación de valor para sus negocios, a la expansión de la Compañía y a la continuidad del empleo.

Este compromiso se sustenta en las creencias y valores de las personas que integran la organización, así como en la innovación continua en el diseño y ejecución de procesos. Su implantación requiere la implicación activa de toda la plantilla, bajo una filosofía de mejora continua que busca garantizar la satisfacción de los clientes.

En línea con lo anterior, el Convenio Colectivo de aplicación recoge el principio de calidad y mejora continua como uno de los ejes básicos de actuación, estableciéndose mecanismos de seguimiento y objetivos de calidad exigidos por los clientes, así como posibles incentivos ligados al cumplimiento de dichos estándares y a la minimización de reclamaciones formales por parte de los clientes empresariales.

### 3.5.4. Información fiscal

TEKNEI cuenta con una política fiscal corporativa que establece el modo de gestionar los asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia y pagar los impuestos de manera responsable y eficiente, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

Como soporte de la práctica tributaria, TEKNEI cuenta con los servicios de un asesor fiscal externo que mantiene a la sociedad actualizada en novedades en materia fiscal y aconseja en posibles dudas. Adicionalmente, revisa la preparación y presentación de los diferentes impuestos, así como la toma de decisiones en materia fiscal.

En 2024 se inició una Inspección por parte de la Agencia Tributaria a Teknei IT, sobre el Impuesto de Sociedades y el Impuesto del Valor Añadido del año 2020. Esta inspección continúa abierta en el momento de emitir este documento. No disponemos de información que permita realizar una evaluación razonable del resultado de esta.

Durante el ejercicio 2024 se han recibido las siguientes subvenciones o ingresos derivados de proyectos de I+D:

Programa	Proyecto	Expediente	Importe	Empresa
HAZITEK	EMPHASIS	ZE-2021/00039	25.835,00	Teknei Digital
HAZITEK	BCSSD	ZE-2023/00018	32.614,43	Teknei Digital
HAZITEK	ARGITUML	ZE-2021/00011	32.663,00	Teknei IT
HAZITEK	BIZIBIKE	ZE-2021/00031	33.347,00	Teknei IT
ÁLAVA INNOVA	ÁLAVA INNOVA 2023	INNOEM-2023/00033	6.592,35	Teknei Digital
ÁLAVA INNOVA	ÁLAVA INNOVA 2024	INNOEM-2024/00108	17.500,00	Teknei Digital
64 bis	RESIL-IA		33.475,39 €	DATUA
64 bis	EMIE		17.713,21 €	DATUA
64 bis	ZELA-IA		21.571,45 €	DATUA

Además, se han recibido bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por inversiones en formación a la plantilla, según lo indicado a continuación.

FINANCIACIÓN/BONIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DEL GRUPO TEKNEI:	
Nota: Todas las formaciones que podían financiarse a través de Fundae, realizándose el 100%	
N.º Acciones Formativas tramitadas ante Fundae:	60
Importe Bonificado hasta 31-12-2024:	36.378,74 €

## 4. Información estándares GRI

Ámbitos Generales		Referencia (página)	Marco de referencia
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio	3	
	Presencia geográfica	3	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6
	Principales riesgos y su gestión: Objetivos y estrategias	8	Marco interno: descripción del entorno y del modelo de negocio de la compañía
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	10	
General	Marco de reporting utilizado	1	GRI Standards o marco interno
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal	12	GRI 103-1, GRI 103-2
	Resultados de esas políticas	12	
	Principales riesgos relacionados con cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, vinculados a las actividades del grupo	12	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

I. Cuestiones medioambientales		Referencia (página)	Marco de referencia
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la Empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	19	GRI 307-1, GRI 308-2
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	19	GRI 308-1
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	20	Marco interno: Autorizaciones Ambientales Integradas
	Aplicación del principio de precaución	20	GRI 102-11
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	21	Marco interno: pólizas de seguro contratadas para cubrir eventuales siniestros
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	21	Enfoque de gestión (GRI 103-1, GRI 103-2 y GRI 103-3) de "Cambio climático y eficiencia energética", GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-6,
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	23	GRI 306-2
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	19	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	23	GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5
	Consumo de materias primas	23	Marco interno: se distinguen entre materias primas necesarias para la fabricación y materias primas auxiliares
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas	25	Marco interno: medidas relacionadas con la eficiencia de producción
	Consumo, directo e indirecto, de energía	25	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	25	
Uso de energías renovables	21		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	22	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	25	GRI 201-2
	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.	25	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	26	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	26	

II. Cuestiones sociales y relativas al personal		Referencia (página)	Marco de referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	27	GRI 102-8, GRI 405-1
	Número total y distribución de empleados por edad	27	
	Número total y distribución de empleados por país	41	
	Número total y distribución de empleados por categoría profesional	27	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	27	
	Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	27	GRI 102-10, GRI 401
	Promedio anual de contratos indefinidos por edad	27	
	Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional	27	
	Promedio anual de contratos temporales por sexo	27	
	Promedio anual de contratos temporales por edad	27	
	Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional	27	
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo	27	
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad	27	GRI 102-8, GRI 102-10
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional	27	
	Número de despidos por sexo	31	
	Número de despidos por edad	31	GRI 102-8, GRI 102-10
	Número de despidos por categoría profesional	31	
	Brecha salarial	35	Marco interno: Diferencia entre la retribución fija bruta anual media de hombres y mujeres dividida por la retribución fija bruta anual media de hombres, expresada como porcentaje
	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	37	GRI 102-35
	Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	37	Marco interno: las remuneraciones de consejeros y directivos no se han dado por sexo para preservar la protección de datos.
Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	37	Igualmente, no se han considerado retribuciones variables para mejorar la comparabilidad	
Implantación de políticas de desconexión laboral	43		
Empleados con discapacidad	47	GRI 405-1	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	48	Marco interno: descripción cualitativa
	Número de horas de absentismo	49	Marco interno: Tasas de absentismo (total h. perdidas / total h. teóricas) y de absentismo por accidentes (h. perdidas por accidentes / h. teóricas)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	51	Marco interno: descripción cualitativa
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	63	Marco interno: descripción cualitativa
	Número de accidentes de trabajo por sexo	65	GRI 403-9
	Tasa de frecuencia por sexo	65	
	Tasa de gravedad por sexo	65	
	Enfermedades profesionales por sexo	65	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	67	Marco interno: descripción cualitativa
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	48	GRI 102-41
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	48	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	66	GRI 404-2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	66	GRI 404-1
Discapacidad	Accesibilidad universal de personas con discapacidad	69	GRI 405-1

II. Cuestiones sociales y relativas al personal (cont.)		Referencia (página)	Marco de referencia
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	35	Marco interno: descripción cualitativa
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	35	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	46	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	40	

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		Referencia (página)	Marco de referencia
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	70	Marco interno: descripción cualitativa
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	70	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	70	
	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	70	GRI 412-2
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	70	Marco interno: descripción cualitativa
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	70	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	70	

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		Referencia (página)	Marco de referencia
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	71	Marco interno: descripción cualitativa (Código de
Blanqueo de capitales	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	73	Conducta Empresarial, responsabilidades, etc.)
Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	73	Marco interno: Aportación de trabajadores y las plantas

V. Información sobre la sociedad		Referencia (página)	Marco de referencia
Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	74	Marco interno: descripción cualitativa y desglose de proveedores locales por país
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	74	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	76	Marco interno: descripción cualitativa
	Acciones de asociación o patrocinio	76	Marco interno: descripción cualitativa
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	73	Marco interno: descripción cualitativa
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	76	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	76	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	77	Marco interno: Descripción cualitativa y mejora del número de insatisfacciones por millón de toneladas vendidas
	Sistemas de reclamación	77	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	77	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	77	GRI 201-1
	Impuestos sobre beneficios pagados	77	
	Subvenciones públicas recibidas	77	

Bilbao, a 31 de marzo de 2025.

Firmantes:

Jon Lekube Angulo

Presidente

Rafael Alejandro López Gutiérrez

Consejero

Joseba Andoni Lecube Angulo

Consejero