

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, Teknei Holding TI SL. 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 2025. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para Teknei Holding TI SL 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 Teknei Holding TI SL.

TEKNEI HOLDING TI SL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Contenido

1.	Modelo de negocio	3
1.1.	Historia y Crecimiento	3
1.2.	Estructura Corporativa	4
1.3.	Especialización y Servicios	5
1.4.	Participación en Iniciativas Estratégicas	6
2.	Principales riesgos y su gestión	8
2.1.	Objetivos y Estrategias	8
2.2.	Integración: La unión hace la fuerza	9
2.3.	Principales factores y estrategias que pueden afectar a su futura evolución	10
2.3.1.	a) Factores Positivos	10
2.3.2.	b) Factores de Incertidumbre	10
2.4.	Principales riesgos y su gestión	11
2.5.	Compromiso con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Corporativa	12
2.6.	Retos y Perspectivas de Futuro	12
2.7.	Presencia geográfica	13
2.8.	Compromiso con la Calidad y Certificaciones	13
3.	Cuestiones específicas	16
3.1.	Información sobre cuestiones medioambientales	16
3.1.1.	Gestión ambiental	20
3.1.2.	Gestión de residuos	21
3.1.3.	Gestión de riesgos e impactos ambientales	22
3.1.4.	Contaminación	23
3.2.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	28
3.2.1.	Empleo	28
3.2.2.	Organización del trabajo	53
3.2.3.	Absentismo	54
3.2.4.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	57
3.2.5.	Acoso	65
3.2.6.	Salud y seguridad	69
3.2.7.	Relaciones sociales	73
3.2.8.	Formación	73
3.2.9.	Igualdad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	76
3.3.	Información sobre el respeto de los derechos humanos	78
3.4.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	79
3.4.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	79
3.4.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	81
3.4.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	81
3.5.	Información sobre la sociedad	82
3.5.1.	Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible	82
3.5.2.	Subcontratación y proveedores	84
3.5.3.	Consumidores	85
3.5.4.	Información fiscal	86
4.	Información estándares GRI	93

1. Modelo de negocio

Teknei Holding TI 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 S.A.
- 2021 – Sistemas y tratamientos automáticos S.L.U.
- 2021 - Merkatu
- 2021 - Datua
- 2022 - Adquisición de Unidades productivas Grupo Amatech
- 2023 - Grupo Vermon.
- 2025 - Teknei Holding TI S.L.
- 2025 - CTI Tecnología y gestión S.A.

Estas incorporaciones, junto con nuestro crecimiento orgánico, nos sitúan actualmente con una plantilla media de 986 personas y final de 1.052 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 2025, alcanzando un empleo medio de 986 integrantes para el grupo TEKNEI:

- **Teknei Holding TI S.L.:** Sociedad dominante y matriz desde su constitución en 2025. Desarrolla las actividades propias de las sociedades Holding. Tiene su sede en Bilbao (Vizcaya) y no cuenta con personas empleadas.
- **Grupo Teknei IT, SL:** Anterior sociedad dominante y matriz. 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 424 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 183 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 61 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 46 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 17 empleos.
- **Check It Bancario, SL:** Firma de desarrollo informático que brinda asesoramiento estratégico y soluciones financieras y de contabilidad para pymes y despachos profesionales. Tiene su sede en Madrid y una plantilla de 3 empleos.
- **CTI Tecnología y gestión S.A.:** Externalización de procesos de negocio y soluciones tecnológicas, sistemas de pagos y gestión de crédito comercial, servicios de marketing y telemarketing, gestión de crédito comercial, cuentas a cobrar y de morosidad. Tiene sedes en Madrid y Barcelona y una plantilla de 279 empleos.

Además, tenemos una especial vinculación de negocio conjunto con la siguiente empresa asociada, que complementa nuestra oferta, en la que poseemos una participación del superior al 25 % de su capital social, pero inferior al 50%:

- **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 participa en la iniciativa Atlantic Data Infrastructure (ADI).

Atlantic Data Infrastructure (ADI) es una iniciativa industrial estratégica en Euskadi, especializada en el desarrollo de infraestructuras críticas para servicios de información. Bajo un modelo de cooperación público-privada, el proyecto aspira a garantizar los más altos estándares de seguridad, conectividad y sostenibilidad.

Liderado originalmente por el Gobierno Vasco junto a Euskaltel, Grupo Teknei, Dominion y Gertek, el consorcio se ha fortalecido en 2025 con la entrada de Kutxabank, Iberdrola, Mondragon y las diputaciones forales. Su objetivo principal es dotar al tejido empresarial e institucional vasco de infraestructuras avanzadas que faciliten la implementación de tecnologías disruptivas, como el Cloud Computing, la Inteligencia Artificial o el IoT. En un contexto donde la digitalización es un factor crítico de éxito, el proyecto asegura un entorno de máxima confianza y seguridad para la evolución de los modelos de negocio.

El proyecto inicial se ubicó en el Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia, Campus de Ezkerraldea – Meatzaldea, y en 2025 arrancó la construcción del segundo centro en el Parque Tecnológico Garaia, en Arrasate-Mondragón..

2. Principales riesgos y su gestión

2.1. Objetivos y Estrategias

En TEKNEI, entendemos que la innovación por sí sola no es suficiente. Nuestro nuevo propósito, "**Donde la tecnología cobra sentido**", guía cada una de nuestras actividades y se refleja en los valores que definen nuestro impacto no financiero:

Innovación con propósito

Diferenciamos nuestra oferta no solo por la vanguardia técnica, sino por la utilidad real de nuestras soluciones. En TEKNEI, la innovación cobra sentido cuando asegura la excelencia y se adapta con flexibilidad a los retos humanos y empresariales de nuestros clientes, transformando la complejidad en resultados tangibles.

Talento que inspira

El equipo es el motor que dota de significado a nuestra tecnología. Fomentamos un entorno donde el talento se desarrolla con pasión y excelencia. Creemos que el trabajo cobra sentido cuando las personas se sienten identificadas con la organización y encuentran un espacio para divertirse, crear y crecer personal y profesionalmente.

Compromiso compartido

Generamos valor sostenible para nuestros accionistas, colaboradores, clientes y socios. Fortalecemos relaciones de confianza y creamos sinergias que van más allá del negocio; buscamos enfrentar los desafíos del mercado con una visión humana, asegurando que cada alianza estratégica aporte un beneficio real a la sociedad.

Cultura y estilo TEKNEI

Fomentamos un ambiente abierto y colaborativo donde el eje del éxito es la persona. Nuestro estilo se basa en la convicción de que la tecnología solo alcanza su máximo potencial cuando está al servicio del desarrollo humano, integrando el bienestar profesional con el propósito organizacional.

Confianza y valor real

Más que un proveedor, aspiramos a ser el socio estratégico en el que nuestros clientes depositan su futuro. Nuestra capacidad para generar valor constante consolida una confianza basada en hechos: somos el lugar donde sus proyectos tecnológicos cobran sentido y se convierten en realidades de éxito.

Donde la **tecnología** cobra **sentido**



Somos personas abiertas:

Relaciones que dan sentido al proyecto. Mantenemos conexiones cercanas y empáticas. Creemos firmemente que solo a través de la colaboración y el trabajo en equipo la tecnología deja de ser una herramienta y comienza a tener un sentido compartido, logrando resultados extraordinarios.



Somos fieles:

Responsabilidad con impacto real. Nos implicamos y nos comprometemos con cada desafío. Asumimos plena responsabilidad de nuestras decisiones y resultados porque sabemos que la confianza es la base para que la tecnología cobre sentido en el negocio de nuestros clientes.



Somos inconformistas:

Nos apasionan los retos que nos exigen ir más allá. Nuestra curiosidad y ganas de mejorar nos lleva a cuestionar lo establecido, buscando siempre que cada avance tecnológico aporte un valor diferencial y con sentido.

*"Impulsamos la transformación digital de nuestros clientes aportando talento y tecnología, dotando de propósito a cada solución para que la innovación sea **real** y **humana**."*

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.

2025 ha representado un hito histórico para TEKNEI, coincidiendo con la celebración de nuestro XV aniversario y la consolidación de un ecosistema a través del crecimiento estratégico. El ejercicio comenzó con el anuncio de la integración de CTI Soluciones, consultora tecnológica líder con más de 70 años de experiencia, cuya incorporación ha reforzado nuestras capacidades en el sector financiero, la gestión de procesos críticos y la transformación digital de grandes infraestructuras. Este impulso de crecimiento se vio potenciado al cierre del año con el anuncio de dos operaciones de gran impacto internacional:

- La incorporación del negocio de Business Process Outsourcing (BPO) de Indra en Italia, España, Portugal, México, Perú y Colombia. Esta operación no solo duplicará nuestra presencia geográfica, sino que nos permitirá aplicar nuestra visión tecnológica a procesos operativos complejos, aportando eficiencia y valor humano en mercados clave de Europa y Latinoamérica.
- Alianza Estratégica (Ayesa Digital): El anuncio de la adquisición de Ayesa Digital, un proyecto de colaboración público-privada en el que TEKNEI participa junto a instituciones públicas de referencia. Esta alianza busca traccionar la soberanía tecnológica y el desarrollo de soluciones de alto impacto para la administración pública y los ciudadanos.

Estas dos integraciones son hechos posteriores al cierre del ejercicio 2025 y deberán ser formalizados. Con su mención sólo queremos trasladar nuestra línea de trabajo en TEKNEI: el aumento de nuestra dimensión operativa y capacidad de servicio, junto a la reafirmación de nuestro compromiso de posicionarnos como grupo en el que la innovación y el talento se unen para dar respuesta a los desafíos globales de nuestros clientes.

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 1.000 personas distribuidas en siete sedes en España: Albacete, Barcelona, Bilbao, Donostia-San Sebastián, Madrid, Sevilla y Vitoria-Gasteiz.

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.
- **Liderazgo en Inteligencia Artificial Generativa (IAG):** Implementación de soluciones de IAG que aporten valor real al negocio, priorizando la ética, la transparencia y la seguridad de los datos. El reto está en transformar el potencial de los modelos

generativos en herramientas operativas que optimicen la toma de decisiones y la productividad de nuestros clientes.

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

Esta red permite a TEKNEI un enfoque local para 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. Adicionalmente a la certificación preexistente para el grupo en 2024, CTI Tecnología y gestión S.A. aportó a su incorporación a TEKNEI en noviembre de 2025 su propio certificado con validez hasta el 30 de abril de 2026.
- **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. Adicionalmente CTI Tecnología y gestión S.A. aportó a su incorporación a TEKNEI en noviembre de 2025 su propio certificado ISO/IEC 27001:2017 con validez hasta el 5 de junio de 2026
- **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. Adicionalmente CTI Tecnología y gestión S.A. aportó a su incorporación a TEKNEI en noviembre de 2025 su propio certificado con número ENS-2024/0062 y validez hasta el 25 de julio de 2026.
- **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 2024, 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 2026.

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 09/07/2025 llevamos a cabo la última auditoría externa de ISO 14001:2015, obteniendo 0 observaciones y ninguna No conformidad.

3.1.2. Gestión de residuos

Nuestro sistema productivo, centrado en el desarrollo de software y la prestación de servicios tecnológicos, presenta una baja intensidad de residuos en comparación con actividades industriales. Tampoco tenemos servicios de comedor con rotación y generación de desperdicio de alimentos. No realizamos consumo de agua con aplicación industrial ni estamos sujetos a limitaciones locales para el agua de boca. En consecuencia, el Grupo identifica como principal flujo de residuos potencialmente relevante los RAEE derivados de la renovación tecnológica (equipos informáticos y periféricos), considerándose el resto de fracciones ordinarias (papel, envases y residuos orgánicos) como no materiales a efectos del presente epígrafe.

En 2025, el Grupo ha aplicado un procedimiento de control y trazabilidad para RAEE basado en:

- i. acopio y centralización de equipos obsoletos en Bilbao;
- ii. retirada y tratamiento específico de discos duros para salvaguardar la información; y
- iii. entrega a gestor autorizado para su tratamiento, con documentación justificativa.

En mayo de 2025 se emitieron certificados por Recirae 2021 S.L. relativos a retiradas con origen en Grupo Teknei IT SL (San Sebastián) y Teknei Digital SA (Grupo Teknei) (Vitoria), incluyendo fracciones LER 20 01 36 (RAEE no peligroso) y 20 01 35* (RAEE con componentes peligrosos), con acreditación de destrucción física y de medidas de seguridad de la información conforme a RGPD y a la UNE-EN 15713:2010, y mención a la normativa aplicable de traslados y gestión (RD 110/2015, RD 553/2020 y Ley 7/2022).

Este es el resumen cuantitativo de retiradas RAEE documentadas en 2025

Fecha	Origen / Productor	Tipología	LER	Kg
16/05/2025	Grupo Teknei IT SL (San Sebastián)	Pequeños aparatos (resto)	20 01 36	55
16/05/2025	Grupo Teknei IT SL (San Sebastián)	Informática/telecom pequeñas con componentes peligrosos	20 01 35*	90
26/05/2025	Teknei Digital SA (Grupo Teknei) (Vitoria)	Monitores y pantallas LED	20 01 36	150
26/05/2025	Teknei Digital SA (Grupo Teknei) (Vitoria)	Informática/telecom pequeñas con componentes peligrosos	20 01 35*	35
Total RAEE 2025 documentado				

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, tienes suscritas dos pólizas de responsabilidad civil que cubren daños personales y/o daños materiales a terceros. Todo tipo de riesgo incluyendo medioambiental y la responsabilidad Medioambiental están asegurados:

- La primera de las pólizas es la suscrita dando cobertura a las sociedades que integran el Grupo desde los ejercicios precedentes. Se trata de la cobertura suscrita 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 4,5 Millones de euros por siniestro y periodo de seguro.

- La segunda de las coberturas es la correspondiente a la CTI Tecnología y Gestión, que como hemos indicado se integró en el Grupo en noviembre de 2025. En este caso, la póliza N.º EA21FT1001 suscrita con AIG Europe S.A. dispone de una cobertura asegurada por un importe de hasta 1,5 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 en el uso de materias primas y equipos, la optimización del consumo directo e indirecto de energía, la medición de magnitudes relevantes y la progresiva potenciación del consumo de energías renovables cuando sea operativamente viable.

En 2025 el Grupo ha establecido una **línea base cuantitativa de desempeño ambiental** para las actividades desarrolladas en sus oficinas en España, orientada al uso sostenible de los recursos y a la mejora continua. Dado que la organización opera a través de múltiples oficinas y que la mayoría de los centros se encuentran en régimen de alquiler, el grado de control directo sobre determinados consumos e instalaciones es limitado, por lo que las medidas se focalizan en eficiencia, políticas internas y contratación de electricidad renovable cuando sea viable contractualmente.

A efectos de trazabilidad y coherencia metodológica, el perímetro inicial de medición se centra en **Alcance 1 y Alcance 2** bajo un enfoque de **control operativo**, quedando la incorporación de **Alcance 3** para una fase posterior, en 2026, una vez consolidada la línea base y el sistema de seguimiento.

En coherencia con lo anterior, el Grupo consolida un conjunto de **KPIs operativos** que permiten realizar seguimiento anual mediante métricas **absolutas** (tCO₂e) y **relativas** (tCO₂e/M€), así como indicadores de palancas de transición (electricidad con garantías de origen, electrificación de flota y medidas implementadas por sede). Adicionalmente, y por la naturaleza de la actividad del Grupo (servicios tecnológicos y desarrollo de software), se considera relevante el seguimiento de la gestión de **RAEE** derivada de la renovación de equipos.

KPIs operativos de uso sostenible de recursos (línea base 2025)

KPI	Definición	Resultado 2025	Observaciones
Emisiones totales (Alc. 1+2)	tCO ₂ e del Grupo (control operativo)	172,78 tCO₂e	Línea base 2025 (oficinas España)
Emisiones Alcance 1	tCO ₂ e (flota + consumos térmicos)	73,77 tCO₂e	Flota (principalmente TEKNEI IT) + consumos térmicos en CTI
Emisiones Alcance 2	tCO ₂ e (electricidad adquirida)	99,01 tCO₂e	Electricidad como principal vector dentro del perímetro 1+2
Intensidad de emisiones	tCO ₂ e/M€ (facturación consolidada)	2,19 tCO₂e/M€	Facturación consolidada: 78,889 M€ (cálculo ≈2,19)
% electricidad con GdO	% del consumo eléctrico con garantía de origen	0% (sin GdO)	En los suministros inventariados figura "GdO: No"
% flota electrificada	% vehículos eléctricos sobre total	(fase de despliegue)	Medida programada en el Plan de Reducción; seguimiento anual
Medidas implementadas por sede	Nº / % medidas implantadas	(fase de despliegue)	En 2026 se prevé desagregación por emplazamiento para objetivos específicos por sede
RAEE gestionado	kg de RAEE gestionado	330 kg	Gestión documentada mediante certificados de gestor autorizado y KPI interno.

La trazabilidad documental de los residuos RAEE incluye certificaciones de gestor autorizado, con mención expresa a destrucción física y medidas de protección de la información conforme a RGPD y UNE-EN 15713:2010.

Los KPIs de emisiones (absolutas y relativas) y su vinculación con el **Plan de Reducción 2025–2030** se desarrollan en el epígrafe **3.1.4.3 Cambio climático**, mientras que la medición del consumo energético y su desglose se detallan en **3.1.4.4 Consumo energético**.

3.1.4.3. Cambio climático

En 2025 el Grupo ha calculado su huella de carbono asociada a las actividades desarrolladas en oficinas en España, considerando emisiones de **Alcance 1** (flota propia e instalaciones fijas bajo control operativo) y **Alcance 2** (electricidad adquirida). En esta fase inicial, la organización ha decidido abordar el **Alcance 3 en una fase posterior**, con el objetivo de consolidar primero una línea base operativa robusta y trazable y, posteriormente, ampliar el perímetro a categorías adicionales de la cadena de valor.

El cálculo se ha realizado siguiendo la Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización del MITERD/MITECO, basada en el GHG Protocol, bajo un enfoque de control operativo. Dado que los factores de emisión oficiales del año 2025 no estaban disponibles en el momento de cierre, se han aplicado factores de emisión del año 2024, garantizando consistencia metodológica. Para la conversión a CO₂ equivalente (tCO₂e) se han utilizado los Potenciales de Calentamiento Global (GWP) del IPCC – Sexto Informe de Evaluación (AR6). Para el Alcance 2, el cálculo se ha realizado bajo un enfoque de mercado, utilizando factores de emisión por comercializadora según la calculadora oficial de MITECO y como evidencia las facturas eléctricas aportadas. Dado que en el ejercicio 2025 no se dispone de suministros con garantías de origen, no se aplica ajuste por atributos renovables; el resultado refleja la intensidad asociada a las comercializadoras contratadas.

El resultado consolidado del Grupo en 2025 dentro del perímetro Alcance 1+2 asciende a **158,42 tCO₂e**, desglosado en **73,64 tCO₂e** de Alcance 1 y **84,78 tCO₂e** de Alcance 2. La intensidad de emisiones asociada a la facturación consolidada del ejercicio (78,889 M€) es de **2,01 tCO₂e/M€**.

Huella de carbono 2025 (Alcances 1+2) por sociedad y consolidado

Entidad	Alcance 1 (tCO ₂ e)	Alcance 2 (tCO ₂ e)	Total (tCO ₂ e)
Teknei IT	52,18	37,13	89,31
CTI Tecnología y Gestión	21,59	61,88	83,47
HOLDING (consolidado)	73,77	99,01	172,78

Diagnóstico de fuentes prioritarias (2025): el análisis muestra que, dentro del perímetro 1+2, las emisiones del Grupo se concentran principalmente en:

- i. consumo eléctrico (Alcance 2), con 99,01 tCO₂e, y
- ii. flota y consumos térmicos (Alcance 1), con 73,63 tCO₂e, con un peso especialmente relevante en TEKNEI IT.

Plan de reducción de emisiones 2025–2030

En coherencia con la línea base anterior, el Grupo ha definido un Plan de Reducción de Emisiones 2025–2030, orientado a medidas técnicas y organizativas, con metas cuantificables a medio y largo plazo. Se contemplan actuaciones específicas en consumo energético y movilidad interna, incluyendo:

- i. desagregación por emplazamiento desde 2026,
- ii. contratación de electricidad renovable cuando el contrato de alquiler lo permita,
- iii. electrificación progresiva de la flota e incentivos a movilidad sostenible y
- iv. optimización energética en oficinas y equipos IT. La compensación de emisiones se contempla únicamente en 2030 para emisiones residuales no evitables.

Metas y cronograma de acción (2025–2030)

Año	Acción principal	Objetivo relativo (tCO₂e/M€)	Indicador de cumplimiento
2025	Establecimiento de línea base y diagnóstico inicial	2,19 (0%)	Línea base completada y validada
2026	Cálculo por emplazamiento + Plan de Movilidad Sostenible	2,08 (-5%)	Inventario por sede + reducción km recorridos
2027	Contratación electricidad renovable cuando sea viable	1,97 (-10%)	Certificados GdO o equivalentes
2028	Electrificación progresiva de flota + incentivos movilidad	1,80 (-18%)	% vehículos eléctricos + % empleados adheridos
2029	Optimización energética en oficinas y equipos IT	1,64 (-25%)	Reducción kWh validada
2030	Revisión final y compensación de emisiones residuales	≤1,53 (≤-30%)	Informe final + certificados de compensación

Sistema de seguimiento (KPIs clave): emisiones absolutas por alcance y sociedad, emisiones relativas (tCO₂e/M€), % electricidad renovable, % flota electrificada y medidas implementadas por sede, con revisión anual del plan para incorporar datos reales del ejercicio anterior y ajustar medidas en función de la evolución real de la operativa..

Nota de comparabilidad: las emisiones de 2025 se presentan para Alcances 1 y 2. La ampliación a Alcance 3 se abordará en una fase posterior; por tanto, las magnitudes no son

directamente comparables con ejercicios en los que se reportaron categorías adicionales fuera del perímetro 1+2.

3.1.4.4. Consumo energético

En 2025 el Grupo ha reforzado la gestión del consumo energético como palanca principal de eficiencia y reducción de emisiones, dado que el consumo eléctrico constituye el principal vector dentro del perímetro de huella considerado (Alcance 2). La medición de consumos se ha apoyado en facturación energética y registros internos, integrando consumos eléctricos de edificios por sede y comercializadora, y vinculando estos consumos a factores de emisión aplicables.

En el ejercicio 2025 el consumo eléctrico total inventariado en edificios asciende a 360.031,19 kWh, correspondiente a 135.010,11 kWh en TEKNEI IT y 225.021,08 kWh en CTI. En los suministros inventariados no consta acreditación de Garantía de Origen (GdO), por lo que la transición a electricidad con GdO se mantiene como objetivo del Plan, condicionado por los contratos de arrendamiento y las posibilidades de contratación en cada emplazamiento.

Adicionalmente, en CTI se registran consumos térmicos en instalaciones fijas (gas natural y gasóleo C), que forman parte del Alcance 1 del cálculo y que, según el Plan, presentan limitaciones de sustitución tecnológica debido a la falta de control sobre edificios en alquiler, orientándose las medidas a gestión eficiente y ajustes operativos.

Consumo energético y electricidad (línea base 2025)

Indicador	TEKNEI IT	CTI	HOLDING
Electricidad en edificios (kWh)	135.010,11	225.021,08	360.031,19
Electricidad con GdO	No	No	No
Emisiones asociadas a electricidad (tCO ₂ e)	37,13	61,88	99,01
Intensidad eléctrica (kWh/m ²)*	176,48	765,38	339,97
Intensidad climática por superficie (tCO ₂ e/m ²)*	0,1167	0,2839	0,1632
Gas natural (kWh PCS)	—	75.153,65	75.153,65
Gasóleo C (litros)	—	92	92

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 **95,52** % del total de las personas empleadas. Además, dentro del colectivo con contrato indefinido:

- El 42,67 % tiene menos de 39 años.
- El 92 % 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.

La sociedad cabecera del grupo, Teknei Holding no tuvo personas trabajadoras en el ejercicio 2025, por lo que no presentamos información a este respecto en los siguientes puntos. El número final de trabajadores en 2025 por sociedades es el siguiente.

Grupo Teknei IT, SL.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	22	1	23	62,16%
Hombres	12	2	14	37,84%
TOTAL FINAL	34	3	37	100,00%
Menos de 39 años	8	3	11	29,73%
Entre 40 y 59 años	23	0	23	62,16%
Más de 60 años	3	0	3	8,11%
TOTAL FINAL	34	3	37	100,00%
Personal Técnico	0	0	0	0,00%
Personal Administrativo	35	2	37	100,00%
TOTAL FINAL	35	2	37	100,00%
	94,59%	5,41%	100,00%	

Teknei Information Technology, SLU.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	102	7	109	25,59%
Hombres	316	1	317	74,41%
TOTAL FINAL	416	8	426	100,00%
Menos de 39 años	191	4	195	45,77%
Entre 40 y 59 años	200	3	203	47,65%
Más de 60 años	27	1	28	6,57%
TOTAL FINAL	416	8	426	100,00%
Personal Técnico	346	4	350	82,16%
Personal Administrativo	68	8	76	17,84%
TOTAL FINAL	412	12	426	100,00%
	97,17%	2,83%	100,00%	

Teknei Digital, SAU.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	96	19	115	62,84%
Hombres	62	6	68	37,16%
TOTAL FINAL	158	25	183	100,00%
Menos de 39 años	70	18	88	48,09%
Entre 40 y 59 años	74	6	80	43,72%
Más de 60 años	15	0	15	8,20%
TOTAL FINAL	159	24	183	100,00%
Personal Técnico	87	2	89	48,63%
Personal Administrativo	71	23	94	51,37%
TOTAL FINAL	158	25	183	100,00%
	86,34%	13,66%	100,00%	

Datua IA, SA.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	24	1	25	40,98%
Hombres	36	0	36	59,02%
TOTAL FINAL	60	1	61	100,00%
Menos de 39 años	43	1	44	72,13%
Entre 40 y 59 años	15	0	15	24,59%
Más de 60 años	1	1	2	3,28%
TOTAL FINAL	59	2	61	100,00%
Personal Técnico	56	1	57	93,44%
Personal Administrativo	4	0	4	6,56%
TOTAL FINAL	60	1	61	100,00%
	98,36%	1,64%	100,00%	

Teknei Lab, SL.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	6	1	7	15,22%
Hombres	39	0	39	84,78%
TOTAL FINAL	45	1	46	100,00%
Menos de 39 años	32	1	33	71,74%
Entre 40 y 59 años	13	0	13	28,26%
Más de 60 años	0	0	0	0,00%
TOTAL FINAL	45	1	46	100,00%
Personal Técnico	44	0	44	95,65%
Personal Administrativo	1	1	2	4,35%
TOTAL FINAL	45	1	46	100,00%
	97,83%	2,17%	100,00%	

Teknei Consulting, SL.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	7	0	7	41,18%
Hombres	9	1	10	58,82%
TOTAL FINAL	16	1	17	100,00%
Menos de 39 años	12	1	13	76,47%
Entre 40 y 59 años	4	0	4	23,53%
Más de 60 años	0	0	0	0,00%
TOTAL FINAL	16	1	17	100,00%
Personal Técnico	16	1	17	100,00%
Personal Administrativo	0	0	0	0,00%
TOTAL FINAL	17	0	17	100,00%
	100,00%	0,00%	100,00%	

Check It Bancario, SL.

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

CTI Tecnología y gestión S.A.

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	152	4	156	55,91%
Hombres	121	2	123	44,09%
TOTAL FINAL	273	6	279	100,00%
Menos de 39 años	60	4	64	22,94%
Entre 40 y 59 años	177	2	179	64,16%
Más de 60 años	36	0	36	12,90%
TOTAL FINAL	273	6	279	100,00%
Personal Técnico	147	3	150	53,76%
Personal Administrativo	126	3	129	46,24%
TOTAL FINAL	273	6	279	100,00%
	97,85%	2,15%	100,00%	

TOTAL TEKNEI

	<i>Indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Porcentaje</i>
Mujeres	410	33	443	42,11%
Hombres	597	12	609	57,89%
TOTAL FINAL	1.007	45	1.052	100,00%
Menos de 39 años	418	32	450	42,78%
Entre 40 y 59 años	507	11	518	49,24%
Más de 60 años	82	2	84	7,98%
TOTAL FINAL	1.007	45	1.052	100,00%
Personal Técnico	698	11	709	67,40%
Personal Administrativo	306	37	343	32,60%
TOTAL FINAL	1.004	48	1.052	100,00%
	95,44%	4,56%	100,00%	

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 2025 se han producido un total de 34 despidos en el conjunto de las sociedades analizadas, tanto de carácter disciplinarios como objetivos, según los siguientes detalles por empresa.

Grupo Teknei IT, SL.

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

Teknei Information Technology, SLU.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	4	23,53%
Hombres	13	76,47%
TOTAL FINAL	17	100,00%
Menos de 39 años	11	64,71%
Entre 40 y 59 años	5	29,41%
Más de 60 años	1	5,88%
TOTAL FINAL	17	100,00%
Personal Técnico	16	94,12%
Personal Administrativo	1	5,88%
TOTAL FINAL	17	100,00%

Teknei Digital, SAU.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	2	66,67%
Hombres	1	33,33%
TOTAL FINAL	3	100,00%
Menos de 39 años	2	66,67%
Entre 40 y 59 años	1	33,33%
Más de 60 años	0	0,00%
TOTAL FINAL	3	100,00%
Personal Técnico	2	66,67%
Personal Administrativo	1	33,33%
TOTAL FINAL	3	100,00%

Datua IA, SA.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	4	100,00%
TOTAL FINAL	4	100,00%
Menos de 39 años	3	75,00%
Entre 40 y 59 años	1	25,00%
Más de 60 años	0	0,00%
TOTAL FINAL	4	100,00%
Personal Técnico	4	100,00%
Personal Administrativo	0	0,00%
TOTAL FINAL	4	100,00%

Teknei Lab, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	1	33,33%
Hombres	2	66,67%
TOTAL FINAL	3	100,00%
Menos de 39 años	3	100,00%
Entre 40 y 59 años	0	0,00%
Más de 60 años	0	0,00%
TOTAL FINAL	3	100,00%
Personal Técnico	3	100,00%
Personal Administrativo	0	0,00%
TOTAL FINAL	3	100,00%

Teknei Consulting, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL FINAL	0	0,00%
Menos de 39 años	0	0,00%
Entre 40 y 59 años	0	0,00%
Más de 60 años	0	0,00%
TOTAL FINAL	0	0,00%
Personal Técnico	0	0,00%
Personal Administrativo	0	0,00%
TOTAL FINAL	0	0,00%

Check It Bancario, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL FINAL	0	0,00%
Menos de 39 años	0	0,00%
Entre 40 y 59 años	0	0,00%
Más de 60 años	0	0,00%
TOTAL FINAL	0	0,00%
Personal Técnico	0	0,00%
Personal Administrativo	0	0,00%
TOTAL FINAL	0	0,00%

CTI Tecnología y gestión S.A.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	3	60,00%
Hombres	2	40,00%
TOTAL FINAL	5	100,00%
Menos de 39 años	2	40,00%
Entre 40 y 59 años	2	40,00%
Más de 60 años	1	20,00%
TOTAL FINAL	5	100,00%
Personal Técnico	3	60,00%
Personal Administrativo	2	40,00%
TOTAL FINAL	5	100,00%

TOTAL TEKNEI

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	12	35,29%
Hombres	22	64,71%
TOTAL FINAL	34	100,00%
Menos de 39 años	22	64,71%
Entre 40 y 59 años	10	29,41%
Más de 60 años	2	5,88%
TOTAL FINAL	34	100,00%
Personal Técnico	28	82,35%
Personal Administrativo	6	17,65%
TOTAL FINAL	34	100,00%

El análisis de los despidos realizados en 2025 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 había 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 y CTI presentan una mayoría de mujeres en su plantilla.
- Teknei Information Technology, SLU, Datua IA, SA, Teknei Lab, SL, Check It Bancario, SL y Teknei Consulting tienen una mayoría de hombres, siendo especialmente destacable en Teknei Lab, SL (84,88% 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.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	41.301,35 €	28.759,74 €	32.011,27 €
Grupo operarios	- €	- €	- €
Fuera de Convenio	79.642,86 €	58.333,33 €	73.250,00 €

Teknei Information Technology, SLU.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	34.869,17 €	29.493,23 €	33.477,30 €
Grupo operarios	- €	- €	- €
Fuera de Convenio	112.345,23 €	- €	112.345,23 €

Teknei Digital, SAU.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	31.817,00 €	29.380,16 €	31.094,56 €
Grupo operarios	- €	- €	- €
Fuera de Convenio	72.564,38 €	70.000,00 €	71.082,14 €

Datua IA, SA.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	37.578,87 €	28.183,98 €	37.269,33 €
Grupo operarios	€	- €	- €
Fuera de Convenio	108.150,00 €	- €	108.150,00 €

Teknei Lab, SL.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	27.417,92 €	17.883,44 €	29.628,63 €
Grupo operarios	€	- €	- €
Fuera de Convenio	83.111,70 €	- €	83.111,70 €

Teknei Consulting, SL.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	25.836,11 €	19.962,86 €	35.141,56 €
Grupo operarios	- €	- €	- €
Fuera de Convenio	95.000,00 €	- €	95.000,00 €

Check It Bancario, SL.

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

CTI Tecnología y gestión S.A.

	Hombres	Mujeres	Salario medio
Grupo empleados	36.190,16 €	23.288,14 €	28.836,00 €
Grupo operarios	- €	- €	- €
Fuera de Convenio	- €	- €	- €

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:

Empresa	País Nacionalidad	N.º de Personas Trabajadoras
Teknei Holding TI, S.L.	TOTAL	0
Grupo Teknei IT, SL.	TOTAL	0
Teknei Information Technology, SLU.	Bolivia	2
	Brasil	1
	Colombia	4
	Italia	3
	Perú	2
	Portugal	1
	Rumanía	1
	Venezuela	1
	TOTAL	15
Teknei Digital, SAU.	Hungría	1
	TOTAL	1
Datua IA, SAU.	Argentina	2
	Cuba	1
	Peru	1
	Rumanía	1
	TOTAL	5

Empresa	País Nacionalidad	N.º de Personas Trabajadoras
Teknei Lab, SL	Bulgaria	1
	Rusia	1
	Venezuela	1
	TOTAL	3
Teknei Consulting, SL.	Italia	1
	TOTAL	1
Check IT Bancario	Afganistán	1
	Venezuela	1
	TOTAL	2
CTI Tecnología y gestión. S.A.	Argentina	1
	Boliviana	2
	Brasileña	2
	China	1
	Colombiana	3
	Cubana	1
	Ecuatoriana	2
	Peruana	1
	Portuguesa	2
	Rumana	4
	Venezolana	7
	TOTAL	26
GRUPO	TOTAL	53

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., Teknei informática Technology, SL. y CTI 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 tecnológas.
- 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 implementado **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 23 personas trabajadoras con discapacidad reconocida, distribuidas de la siguiente manera:

- 11 hombres
- 12 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:

Grupo Teknei IT, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL MEDIA	0	0,00%

Teknei Information Technology, SLU.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	4	36,36%
Hombres	4	63,64%
TOTAL MEDIA	8	100,00%

Teknei Digital, SAU.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	3	60,00%
Hombres	2	40,00%
TOTAL MEDIA	5	100,00%

Datua IA, SA.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	1	100,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL MEDIA	1	100,00%

Teknei Lab, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL MEDIA	0	0,00%

Teknei Consulting, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL MEDIA	0	0,00%

Check It Bancario, SL.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0,00%
Hombres	0	0,00%
TOTAL MEDIA	0	0,00%

CTI Tecnología y gestión, S.A.

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	2	66,67%
Hombres	1	33,33%
TOTAL MEDIA	3	100,00%

TOTAL TEKNEI

	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	10	52,17%
Hombres	7	47,83%
TOTAL MEDIA	17	100,00%

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 XIX 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 2025 a 2027.

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.

En ambos centros existe un Comité de Empresa.

La última sociedad en incorporarse al grupo, CTI Tecnología y gestión, también está sujeta al XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

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 2025 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:

Sociedad	% Media Anual
Teknei Holding TI, S.L.	n/a
Grupo Teknei IT, S.L.	0,00%
Teknei Information Technology, S.L.	0,29%
Teknei Digital, S.A.	0,27%
Datua IA SA	0,27%
Teknei Lab. S.L.	0,54%
Teknei Consulting S.L.	0,00%
Check IT Bancario, S.L.	0,00%
CTI Tecnología y gestión, S.A.	2,16%
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	0,44%

Porcentaje medio anual de personas en situación de baja médica:

Sociedad	% Media Anual
Teknei Holding TI, S.L.	n/a
Grupo Teknei IT, S.L.	1,35%
Teknei Information Technology, S.L.	1,95%
Teknei Digital, S.A.	3,05%
Datua IA SA	2,05%
Teknei Lab. S.L.	0,54%
Teknei Consulting S.L.	0,98%
Check IT Bancario, S.L.	0,00%
CTI Tecnología y gestión, S.A.	4,25%
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	1,77%

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

Sociedad	% Media Anual
<i>Teknei Holding TI, S.L.</i>	<i>n/a</i>
<i>Grupo Teknei IT, S.L.</i>	<i>4,73%</i>
<i>Teknei Information Technology, S.L.</i>	<i>5,01%</i>
<i>Teknei Digital, S.A.</i>	<i>6,15%</i>
<i>Datua IA SA</i>	<i>6,01%</i>
<i>Teknei Lab. S.L.</i>	<i>5,80%</i>
<i>Teknei Consulting S.L.</i>	<i>2,45%</i>
<i>Check IT Bancario, S.L.</i>	<i>5,55%</i>
<i>CTI Tecnología y gestión, S.A.</i>	<i>19,54%</i>
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	6,91%

El porcentaje de bajas médicas es moderado, destacando Teknei Digital, S.A. (3,04%) y CTI (4,25%) como las sociedades con mayor incidencia. La media del TEKNEI es del 1,77%.

La disminución de los permisos retribuidos, pasando de una media de 2024 de un 20,68% a 2025 de 6,91%, se interpretará como una gestión flexible y favorable de los derechos laborales de sus RR.HH. en TEKNEI.

El uso de permisos retribuidos es más alto que el de bajas médicas o situaciones de maternidad/paternidad, especialmente en Teknei Digital, S.A. (6,150%) y CTI (19,14%). La media TEKNEI es del 6,91%.

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 parto, 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 2025 ha continuado con este planteamiento que 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 15 de junio al 13 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.

Grupo Teknei IT, SL.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
<i>Mujeres</i>	1	0	1	0,00%
<i>Hombres</i>	0	2	2	0,00%
TOTAL MEDIA	1	2	3	0,00%

Teknei Information Technology, SLU.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
<i>Mujeres</i>	6	0	6	50,00%
<i>Hombres</i>	6	0	6	50,00%
TOTAL MEDIA	12	0	12	100,00%

Teknei Digital, SAU.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	40	10	50	76,92%
Hombres	10	5	15	23,08%
TOTAL MEDIA	50	15	65	100,00%

Datua IA, SA.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	1	0	1	100,00%
Hombres	0	0	0	0,00%
TOTAL MEDIA	1	0	1	100,00%

Teknei Lab, SL.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0	0	0,00%
Hombres	1	0	1	100,00%
TOTAL MEDIA	1	0	1	100,00%

Teknei Consulting, SL.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0	0	0,00%
Hombres	0	0	0	0,00%
TOTAL MEDIA	0	0	0	0,00%

Check It Bancario, SL.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	0	0	0	0,00%
Hombres	0	0	0	0,00%
TOTAL MEDIA	0	0	0	0,00%

CTI Tecnología y gestión, S.A.

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	7	0	7	0,00%
Hombres	0	0	0	0,00%
TOTAL MEDIA	7	0	7	0,00%

TOTAL TEKNEI

	Indefinido	Temporal	Plantilla	Porcentaje
Mujeres	55	10	65	73,03%
Hombres	17	7	24	26,97%
TOTAL MEDIA	72	17	89	100,00%

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., Teknei Information Technology, SLU. y CTI Tecnología y gestión, S.A. La presencia de hombres con reducción de jornada es minoritaria en todas las sociedades analizadas.

Ha habido en el año 2025 un aumento de las reducciones de jornada significativo en Teknei Digital, SAU.

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 denunciante, 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

Todas las empresas de TEKNEI 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

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 2025 se ha continuado con la realización y revisión de las evaluaciones de riesgos de los nuevos procesos o aquellos que han sufrido alguna modificación.

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 444 reconocimientos periódicos, según el siguiente detalle por empresas.

Sociedad	% Media Anual
<i>Teknei Holding TI, S.L.</i>	<i>n/a</i>
<i>Grupo Teknei IT, S.L.</i>	<i>13</i>
<i>Teknei Information Technology, S.L.</i>	<i>188</i>
<i>Teknei Digital, S.A.</i>	<i>71</i>
<i>Datua IA SA</i>	<i>37</i>
<i>Teknei Lab. S.L.</i>	<i>22</i>
<i>Teknei Consulting S.L.</i>	<i>8</i>
<i>Check IT Bancario, S.L.</i>	<i>3</i>
<i>CTI Tecnología y gestión, S.A.</i>	<i>102</i>
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	444

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 1.000 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 2025 que presentamos en el Punto 1.2 del presente EINF.

Sociedad	N.º	CNAE	Índice de Incidencia Empresa	Índice de Incidencia del Sector
<i>Teknei Holding TI, S.L.</i>	0	6420	0,00%	0,00%
<i>Grupo Teknei IT, S.L.</i>	37	7022	0,00%	1,85%
<i>Teknei Information Technology, S.L.</i>	426	6202	0,50%	0,44%
<i>Teknei Digital, S.A.</i>	183	6201	1,15%	0,52%
<i>Datua IA SA</i>	61	6201	0,00%	0,52%
<i>Teknei Lab. S.L.</i>	46	6209	0,00%	0,44%
<i>Teknei Consulting S.L.</i>	17	7022	6,67%	1,85%
<i>Check IT Bancario, S.L.</i>	3	6209	0,00%	0,44%
<i>CTI Tecnología y gestión, S.A.</i>	279	6209	0,00%	0,75%
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	1.052			

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.

Las empresas de TEKNEI tienen un índice de siniestralidad dad por debajo del de sector, salvo Teknei Digital, S.A. y Teknei Consulting S.L..

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 2025 ha sido el siguiente:

DATOS DEL PERIODO 2025 PARA CTI	
N.º de Acciones Formativas <small>No se tienen en cuenta las certificaciones, ni suscripciones</small>	34
Hombres	342
Mujeres	480
N.º de personas que han recibido formación	822

DATOS DEL PERIODO 2025 PARA RESTO DE COMPAÑÍAS	
N.º de Acciones Formativas <small>No se tienen en cuenta las certificaciones, ni suscripciones</small>	74
Hombres	431
Mujeres	194
N.º de personas que han recibido formación	625

DATOS DEL PERIODO 2025 PARA TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	
N.º de Acciones Formativas <small>No se tienen en cuenta las certificaciones, ni suscripciones</small>	108
Hombres	773
Mujeres	674
N.º de personas que han recibido formación	1.447

A su vez, el reparto de las acciones formativas por empresas es el siguiente:

Sociedad	Plantilla formada	
<i>Teknei Holding TI, S.L.</i>	0	
<i>Grupo Teknei IT, S.L.</i>	36	
<i>Teknei Information Technology, S.L.</i>	375	
<i>Teknei Digital, S.A.</i>	98	625
<i>Datua IA SA</i>	58	
<i>Teknei Lab. S.L.</i>	41	
<i>Teknei Consulting S.L.</i>	16	
<i>Check IT Bancario, S.L.</i>	1	
<i>CTI Tecnología y gestión, S.A.</i>	822	822
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	1.447	1.447

De forma específica, dentro de los totales señalados, las personas empleadas se han formado en Prevención de Riesgos Laborales según el siguiente detalle por compañías:

Sociedad	Plantilla formada	
<i>Teknei Holding TI, S.L.</i>	0	
<i>Grupo Teknei IT, S.L.</i>	10	
<i>Teknei Information Technology, S.L.</i>	106	
<i>Teknei Digital, S.A.</i>	44	236
<i>Datua IA SA</i>	23	
<i>Teknei Lab. S.L.</i>	41	
<i>Teknei Consulting S.L.</i>	12	
<i>Check IT Bancario, S.L.</i>	0	
<i>CTI Tecnología y gestión, S.A.</i>	65	65
TEKNEI (GRUPO EMPRESAS)	301	301

Toda persona que se incorpora al grupo debe realizar la formación en Ciberseguridad con carácter obligatorio. Durante el año 2025 esta formación se ha impartido a las nuevas incorporaciones junto a otros profesionales, de forma que se ha formado a 241 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 2025 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

<i>Total, Certificaciones Contratadas:</i>	62
<i>Certificaciones Obtenidas:</i>	52
<i>Certificaciones No Obtenidas:</i>	9
<i>Certificaciones Pendientes de realizar:</i>	1
<i>Eficacia Total sobre las certificaciones realizadas</i>	85,00%

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 todas 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 2025 se colaboró con diferentes asociaciones sin ánimo de lucro. Se realizaron donaciones a las siguientes entidades:

- Asociación Gorabide
- Fundación Kyros
- Eperlanda Kultur Elkartea
- Asociación Goiztiri Elkartea de Acción Social para la Normalización e Incorporación
- Asociación Jarduera Fisiko Egokitua Haszten Elkartea
- Fundación La Cuadri del Hospi

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 94,43% 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 82,73 % tenía carácter local.

Oficinas	N.º proveedores	%	
ÁLAVA	38	3,95%	82,73%
ALBACETE	10	1,04%	
BARCELONA	26	2,71%	
BIZKAIA	187	19,46%	
GUIPUZCOA	38	3,95%	
MADRID	463	48,18%	
SEVILLA	33	3,43%	
A CORUÑA	1	0,10%	
CADIZ	1	0,10%	
CASTELLON	3	0,31%	
CORDOBA	2	0,21%	
CUENCA	1	0,10%	
GIRONA	1	0,10%	
GRANADA	2	0,21%	
LA RIOJA	1	0,10%	
MALAGA	2	0,21%	
MALLORCA	2	0,21%	
MURCIA	1	0,10%	
NAVARRA	1	0,10%	
TENERIFE	1	0,10%	
VALENCIA	3	0,31%	
VALLADOLID	1	0,10%	
TOTAL NACIONAL	818	85,12%	
<i>Total Estado</i>	818	85,12%	
<i>Total Fuera de estado</i>	143	14,88%	
TOTAL	961	100,00%	

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:

- Club Portugalete (asociación deportiva de fútbol).
- Zornotza Saskibaloia Taldea. (Amorebieta Baloncesto)
- Barakado Club de Fútbol, S.A.D.

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. Enumeramos las compañías y Normativa aplicable a cada una de ellas

Grupo fiscal consolidable:

- Teknei TI Holding (ejercicio de incorporación: 2025).
- Grupo Teknei IT, Teknei IT, Teknei Digital y Teknei Consulting (ejercicio de incorporación: 2022).

En el ejercicio 2025, como consecuencia de la adquisición de hasta un 92,87% de la participación del Grupo Teknei por parte de Teknei TI Holding, esta última adquiere la condición de sociedad dominante (anteriormente, Grupo Teknei IT). Este cambio implica la ruptura del grupo fiscal existente (N.º de grupo 1822B), sin que resulte necesaria la incorporación de las eliminaciones pendientes, en la medida en que el nuevo grupo está integrado por las mismas entidades que conformaban el anterior.

El grupo de consolidación fiscal tributa conforme a la normativa de Bizkaia.

Sociedades en régimen de tributación individual:

El resto de las entidades del Grupo que no tributan en régimen de consolidación fiscal lo hacen de forma individual. Estas son: Teknei Lab, Check IT Bancario, Datua IA y CTI:

- CTI: tributa conforme a la normativa de territorio común. Dado que su volumen de operaciones supera los 12 millones de euros, ingresa las cuotas del Impuesto sobre Sociedades en los cinco territorios (Bizkaia, Gipuzkoa, Álava, Navarra y territorio común), en función del volumen de operaciones atribuible a cada uno de ellos.
- Datua IA: tributa conforme a la normativa de Bizkaia.
- Check IT Bancario y Teknei Lab: tributan conforme a la normativa de territorio común.

Impuesto sobre Beneficios (cuenta 630)

El Impuesto sobre Sociedades del ejercicio se determina a partir del resultado contable antes de impuestos, ajustado por las diferencias permanentes y temporarias hasta obtener la base imponible (resultado fiscal), y minorado por las deducciones y bonificaciones.

En el caso del grupo fiscal consolidable, el impuesto se calcula sobre la base imponible consolidada, determinada mediante la agregación de las bases imponibles individuales de las sociedades del grupo, junto con los correspondientes ajustes de consolidación para eliminar las operaciones intragrupo.

Las diferencias permanentes tienen lugar cuando se produce un gasto contable que no es deducible fiscalmente (ni en el ejercicio ni más adelante). Es permanente porque su naturaleza de no deducible fiscalmente es irreversible. A sensu contrario, las diferencias temporarias son aquellas que se revierten a lo largo del tiempo porque su existencia se debe a un distinto criterio de temporalidad, de forma que la naturaleza de gasto se da tanto desde el punto de vista contable como desde el fiscal pero al aplicar en cada ámbito plazos distintos las cantidades difieren.

El gasto (o ingreso) por impuesto sobre beneficios incluye tanto el impuesto corriente como el impuesto diferido:

- Impuesto corriente (cuenta 6300): Refleja la cantidad devengada en el ejercicio, calculado aplicando el tipo de gravamen vigente a la base imponible, minorado por deducciones y bonificaciones.
- Impuesto diferido (cuenta 6301): Se utiliza para contabilizar las diferencias temporarias que surgen en el ejercicio, tanto positivas como negativas, y que generan activos o pasivos por impuesto diferido para ejercicios futuros.

Los AID y PID se registran aplicando a la diferencia temporaria el tipo de gravamen al que se espera recuperarlos o liquidarlos. No obstante, se revalúan en caso de modificación del tipo de gravamen del IS, dando lugar al ajuste positivo o negativo correspondiente.

Los AID surgen, igualmente, como consecuencia de las BINs pendientes de compensar y de los créditos por deducciones fiscales generadas y no aplicadas.

Se reconocen PID para todas las diferencias temporarias que resultarán gravables en el futuro y sólo se reconocen AID cuando se considera probable que las entidades vayan a tener, en el futuro, suficientes ganancias fiscales (bases imponibles positivas) contra las que poder hacerlos efectivos. Asimismo, los créditos fiscales (BINs y deducciones pendientes de compensar) solamente se reconocen en el caso de que se considere probable que las entidades vayan a tener en el futuro suficientes ganancias fiscales contra las que poder hacerlos efectivos.

Así, con ocasión de cada cierre contable, se revisan los impuestos diferidos registrados con objeto de comprobar que se mantienen vigentes, efectuándose las oportunas correcciones a los mismos, de acuerdo con los resultados de los análisis realizados.

Las BINs, los créditos fiscales y los gastos financieros netos pendientes de deducir generados podrán compensarse en el futuro con las bases imponibles positivas y las cuotas, con sujeción a los límites cuantitativos y temporales generales establecidos en la Ley del Impuesto.

Tipo impositivo

CTI, Check IT Bancario y Teknei Lab están sujetas al tipo general del IS de territorio común (25%); mientras que el Grupo fiscal consolidable y el resto de las Compañías están sujetas al tipo aplicable en Bizkaia (24%).

3.5.4.1. Situación fiscal

El ejercicio económico y fiscal coincide con el año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre).

Ejercicios abiertos a inspección:

Conforme a la legislación tributaria vigente, el plazo general de prescripción tributaria es de cuatro años, a contar desde el último día del período voluntario de pago o de la efectiva presentación, si ésta fuera posterior. No se ha producido ninguna actuación por parte de las Administraciones que haya supuesto una alteración de ese plazo general.

Control y función fiscal

Como hecho posterior al cierre podemos indicar que desde el ejercicio 2026, TEKNEI dispone de una persona responsable del Área Fiscal que complementa los servicios del asesor fiscal externo preexistente en ejercicios anteriores. Esta combinación mantiene al Grupo actualizado

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.

Suministro Inmediato de Información (SII)

Las únicas compañías obligadas a cumplimentar el SII son CTI y Teknei Digital..

Batuz – Ticket Bai (Bizkaia)

El sistema de Ticket BAI entró en vigor el 1 de enero de 2024. El sistema Batuz sustituye al SII y aplica a todos los contribuyentes sujetos a la normativa de Bizkaia con independencia de su tamaño. Desde su implementación, las Compañías del Grupo Teknei que estaban registradas bajo el SII, comenzaron a registrarse bajo Batuz, ya que ambos sistemas no son compatibles.

Inspecciones y litigios fiscales

Actualmente, las Compañías del Grupo Teknei no se encuentran inmersas en ningún procedimiento inspector ni litigio de índole fiscal.

No obstante, en 2024 se inició una Inspección por parte de la Agencia Tributaria estatal a Teknei IT, sobre el Impuesto de Sociedades y el Impuesto del Valor Añadido del año 2020. Este procedimiento ha finalizado con la firma de dos actas de conformidad el 18 de junio de 2025.

3.5.4.2. Beneficios obtenidos país por país

Todos los beneficios se han obtenido en España

3.5.4.3. Impuestos de beneficios pagados

El Resultado contable consolidado y cobros/pagos por Impuesto sobre beneficios es el siguiente

Concepto	2025 (€)
Resultado consolidado del ejercicio (después de impuestos)	2.602.025
Cobros (pagos) por impuesto sobre beneficios	-380.910

Se ha realizado la siguiente liquidación del Impuesto sobre Sociedades.

Ámbito	Cuota líquida 2025 (€)	Pagos fraccionados 2025 (€)	Resultado de la liquidación 2025 (€)
(*) Sociedades integradas en el régimen de consolidación fiscal	42.740,50	145.468,90	-102.728,40 (a devolver)
(**) Sociedades no integradas en el régimen de consolidación fiscal	0	77.484,00	-77.484,00 (a devolver)

(*) Sociedades integradas en el régimen de consolidación fiscal. La liquidación del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2025 presenta un resultado a devolver como consecuencia de que la cuota líquida consolidada asciende a 42.740,50 €, mientras que los pagos fraccionados efectuados a cuenta durante el ejercicio ascienden a 145.468,90 €.

(**) Sociedades no integradas en el régimen de consolidación fiscal. La liquidación del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2025 presenta igualmente un resultado a devolver, dado que la cuota líquida individual es 0 € y los pagos fraccionados realizados a cuenta del impuesto ascienden a 77.484,00 €.

3.5.4.4. Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2025 se han recibido las siguientes subvenciones o ingresos derivados de proyectos de I+D:

Programa	Proyecto	Expediente	Importe	Empresa
HAZITEK	PROFALLI	ZL-2025/00040	51.221,17 €	Teknei Digital, SAU
64 bis			31.697,41 €	
ALAVA INNOVA			10.371,93 €	
HAZITEK	BCSSD	ZE-2023/00018	45.891,76 €	
64 bis			52.592,33 €	
ALAVA INNOVA			10.250,93 €	
HAZITEK	VOILET	ZL-2025/00055	79.877,06 €	
64 bis			45.401,33 €	
ALAVA INNOVA			7.862,98 €	
HAZITEK	ME2- IDWALLET	ZL-2025/00905	30.093,92 €	Teknei Digital, SAU
64 bis			24.889,66 €	
HAZITEK	IZARO	ZL-2025/00726	27.376,46 €	
64 bis			30.048,22 €	
ALAVA INNOVA			3.772,10 €	
HAZITEK	ARGIA	ZE-2025/00017	26.151,66 €	
64 bis			27.237,36 €	
ALAVA INNOVA			5.378,24 €	
HAZITEK	SAREAN	ZE-2025/00029	67.610,16 €	
64 bis			72.018,97 €	
ALAVA INNOVA			7.363,82 €	
PROYECTO EUROPEO	IVISS	Grant Agreement 101202658	757.544,91 €	

Programa	Proyecto	Expediente	Importe	Empresa
HAZITEK	IZARO	ZL-2025/00726	15.846,52 €	Teknei Consulting, SL
64 bis			17.729,77 €	
HAZITEK	EMIE	ZE-2024/00009	101.246,47 €	Datua IA, SA
64 bis			39.039,41 €	
HAZITEK	ZELAIA	ZL-2025/00054	40.061,54 €	
HAZITEK	CLEARDBP	ZL-2025/00815	43.365,78 €	
64 bis			23.067,82 €	
HAZITEK	BIZIA	ZE-2025/00040	25.285,58 €	
HAZITEK	SAREAN	ZE-2025/00029	16.913,55 €	
64 bis			16.068,96 €	
HAZITEK	EMAN+	ZE-2025/00048	50.366,90 €	
64 bis			28.543,86 €	
SPRI	KONEXIO	BDI-2025-00168	11.876,00 €	
PROYECTO EUROPEO	CITIZENCITY	Grant Agreement 101123342	176.817,50 €	

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:	52
Importe Bonificado hasta 31-12-2025:	32.470,00 €

4. Información estándares GRI

Ámbitos Generales		Referencia (página)	Marco de referencia
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio	3	
	Presencia geográfica	3, 13	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	11	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

I. Cuestiones medioambientales		Referencia (página)	Marco de referencia
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible de las actividades de la Empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	16	GRI 307-1, GRI 308-2
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	20	GRI 308-1
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	22	Marco interno: Autorizaciones Ambientales Integradas
	Aplicación del principio de precaución	22	GRI 102-11
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	22	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)	23	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	21	GRI 306-2
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	21	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	21	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	23	Marco interno: medidas relacionadas con la eficiencia de producción
	Consumo, directo e indirecto, de energía	27	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	26	GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5
	Uso de energías renovables	23	
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	25	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	26	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	27	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	27	

II. Cuestiones sociales y relativas al personal		Referencia (página)	Marco de referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	29	GRI 102-8, GRI 405-1
	Número total y distribución de empleados por edad	29	
	Número total y distribución de empleados por país	42	
	Número total y distribución de empleados por categoría profesional	29	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	29	
	Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	29	GRI 102-10, GRI 401
	Promedio anual de contratos indefinidos por edad	29	
	Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional	29	
	Promedio anual de contratos temporales por sexo	29	
	Promedio anual de contratos temporales por edad	29	
	Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional	29	
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo	29	
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad	29	GRI 102-8, GRI 102-10
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional	29	
	Número de despidos por sexo	33	
	Número de despidos por edad	33	GRI 102-8, GRI 102-10
	Número de despidos por categoría profesional	33	
	Brecha salarial	38	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	40	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	40	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	40	Igualmente, no se han considerado retribuciones variables para mejorar la comparabilidad	
Implantación de políticas de desconexión laboral	47		
Empleados con discapacidad	50	GRI 405-1	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	53	Marco interno: descripción cualitativa
	Número de horas de absentismo	54	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	57	Marco interno: descripción cualitativa
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	69	Marco interno: descripción cualitativa
	Número de accidentes de trabajo por sexo	69	GRI 403-9
	Tasa de frecuencia por sexo	69	
	Tasa de gravedad por sexo	69	
	Enfermedades profesionales por sexo	69	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	73	Marco interno: descripción cualitativa
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	54	GRI 102-41
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	54	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	73	GRI 404-2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	74	GRI 404-1
Discapacidad	Accesibilidad universal de personas con discapacidad	76	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	43	Marco interno: descripción cualitativa
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	44	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	76	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	44	

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	78	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 cometido	78	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	78	
	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	78	GRI 412-2
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	78	Marco interno: descripción cualitativa
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	78	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	78	

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		Referencia (página)	Referencia (página)	Marco de referencia
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	79	Marco interno: descripción cualitativa (Código de Conducta Empresarial, responsabilidades, etc.)	
Blanqueo de capitales	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	81		
Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	81	Marco interno: Aportación de trabajadores y las plantas	

V. Información sobre la sociedad		Referencia (página)	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	82	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	82		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	83	Marco interno: descripción cualitativa	
	Acciones de asociación o patrocinio	84	Marco interno: descripción cualitativa	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	84	Marco interno: descripción cualitativa	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	84		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	84		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	85	Marco interno: Descripción cualitativa y mejora del número de insatisfacciones por millón de toneladas vendida	
	Sistemas de reclamación	85		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	85		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	86	GRI 201-1	
	Impuestos sobre beneficios pagados	86		
	Subvenciones públicas recibidas	90		

Bilbao, a 31 de marzo de 2026.

Firmantes:

Jon Lekube Angulo
Presidente

Rafael Alejandro López Gutiérrez
Consejero

Joseba Andoni Lecube Angulo
Consejero

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Joseba', written over a horizontal line. The signature is stylized and overlaps the line.