

Estado de Información
No Financiera
Consolidado
2024



plain 
concepts

Copyright y Confidencialidad

Aviso Legal: Copyright / Derechos de Autor.

El presente documento ha sido elaborado por Plain Global Solutions S.L.

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del Copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

El uso para cualquier propósito, de los textos, documentos, fotografías e información que esté incorporada en el presente documento, incluso si es sólo para el uso de una parte o fragmento de esta información no se puede hacer sin la previa autorización por escrito del autor de los documentos en cuestión y del propietario del copyright o cualquier otra persona debidamente autorizada a tal efecto.

Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	6
2	INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	9
2.1	El gobierno corporativo. Estructura societaria.....	9
2.1.1	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	11
2.2	Nuestra misión, visión y valores	11
2.3	Modelo de negocio.....	12
2.3.1	Mercados y tendencias.....	14
2.4	Iniciativas Externas.....	16
2.4.1	Diversidad e Inclusión.....	16
2.4.2	Acciones humanitarias.....	16
2.4.3	Afiliación a asociaciones	17
3	GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO	18
3.1	Políticas de la organización.....	18
3.2	Gestión de riesgos	24
3.3	Certificaciones y Partner Programs.....	25
4	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	29
4.1	Identificación de asuntos.....	30
4.2	Valoración externa e interna de los asuntos.....	30
4.3	Priorización de los asuntos	31
4.4	Relación de información no relevante	33
5	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	35
5.1	Empleo	35
5.1.1	Empleados	40
5.1.2	Contratos	45
5.1.3	Antigüedad	45
5.1.4	Extinciones de contrato	46
5.1.5	Distribución de los trabajadores en función del puesto.....	50

5.1.6	Objetivos y claves de resultados	50
5.2	Retribución.....	51
5.2.1	Brecha salarial	52
5.2.2	Satisfacción de los empleados.....	59
5.3	Organización del trabajo	60
5.4	Seguridad y salud laboral	62
5.5	Modalidad preventiva	63
5.6	Actividades realizadas en relación con cada una de las especialidades de PRL	64
5.6.1	Seguridad en el trabajo.....	64
5.6.2	Higiene industrial.....	65
5.6.3	Ergonomía y psicología aplicada	65
5.6.4	Medicina en el trabajo.....	65
5.7	Formación en prevención de riesgos laborales	67
5.8	Coordinación de Actividades Empresariales.	67
5.9	Relaciones sociales	68
5.9.1	Relaciones laborales	68
5.9.2	Comunicación interna.....	68
5.9.3	Comunicación externa	69
5.10	Formación.....	69
5.10.1	Acuerdos con centros educativos.....	72
5.11	Diversidad e igualdad de oportunidades.....	72
5.11.1	Igualdad de género	73
5.11.2	Discapacidad.....	74
6	INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL	76
6.1.	Refinamiento de nuestra presencia física	76
6.2.	Mirando hacia el futuro.....	76
6.3.	Comprometidos con el detalle de acciones.....	76
6.4.	Gestión medioambiental	77
6.5.	Provisiones y garantías para riesgos medioambientales.....	79
6.6.	Impactos medioambientales	80

6.7.	Contaminación	82
6.8.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	82
6.9.	Uso sostenible de los recursos.....	84
6.9.1.	Consumo de agua	84
6.9.2.	Consumo de papel	85
6.9.3.	Consumo energético.....	86
6.10.	Cambio climático	87
6.10.1.	Emissiones directas de GEI por consumo de gas en caldera (Alcance 1)	88
6.10.2.	Emissiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	89
6.10.3.	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	93
6.11.	Protección de la biodiversidad.....	94
6.12.	Sanciones medioambientales	94
7	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	95
8	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	97
9	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	100
9.1.	Políticas y riesgos	100
9.2.	Gestión de proveedores	100
9.3.	Relación con el cliente	101
9.4.	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	101
9.4.1.	Partner Pledge	102
9.4.2.	Pacto de las Naciones Unidas	102
9.4.3.	Acciones encaminadas a la conciliación laboral y familiar	103
9.4.4.	Desarrollo local	103
9.5.	Información fiscal	103
10.	OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS SOBRE LA ORGANIZACIÓN	106
10.1.	Apuesta por la innovación	106
10.1.1.	KWS: La digitalización llega a los campos agrícolas.....	106
10.1.2.	Brain, el terapeuta basado en IA que democratiza el acceso a la salud mental.....	107

10.1.3.	Heijmans: Digital Twins y el futuro de la industria 4.0.	107
10.1.4.	GECA: Predicción de audiencias con Machine Learning.	108
10.2.	Privacidad y protección de datos de carácter personal: RGPD y LOPDGDD	108
10.3.	UNE-ISO/IEC 27701:2019, de privacidad de la información	110
10.4.	Reconocimientos y premios.....	110
10.4.1.	Ganadores Partner del Año en Migración a Azure	110
10.4.2.	Destaque de Penteo de nuestros servicios de Data Analytics e IA	111
10.4.3.	Premio a la Consultoría tecnológica en soluciones de IA responsable.....	111
10.4.4.	Partner destacado del Responsible AI Innovation Center	111
10.4.5.	100 Mejores empresas para trabajar en España	112
10.4.6.	Premio a la mayor protección tecnológica ALETIC	112
10.4.7.	Top App Developers in Seattle (USA)	112
ANEXO 1. TRAZABILIDAD ENTRE LOS INDICADORES GRI Y LOS CONTENIDOS DE LA LEY		
11/2018		113

1 Introducción.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

Para la elaboración del presente informe se ha tenido en cuenta la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica 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 y todos los temas incluidos en la misma, relativos a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, información sobre los empleados del grupo, la descripción del modelo de negocio de la empresa, la gestión de riesgos, las políticas y los resultados de su aplicación.

La elaboración del estado de información no financiera consolidado (EINF) tiene una periodicidad anual.

El alcance de la información reportada engloba al grupo consolidado de Plain Global Solutions S.L., formado por Plain Concepts S.L.U. y todas sus filiales subsidiarias.

Plain Global Solutions S.L. es una entidad holding sin actividad productiva y comercial. Por tanto, todos los datos que se refieren posteriormente en el informe atañen a Plain Concepts S.L.U. y sus filiales subsidiarias, que forman el grupo consolidado.

Los datos que se refieren en este informe hacen mayoritariamente referencia a Plain Concepts S.L.U., puesto que es la compañía que comparativamente tiene datos de mayor relevancia. Así, por ejemplo, las filiales internacionales están constituidas por un total de 15 trabajadores en su conjunto frente a los 480 trabajadores nacionales que conforman Plain Concepts S.L.U. y 2 empleados que pertenecen a Plain Global Solutions S.L.

Total Personas Empleadas España	2024			2023			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Global Solutions S.L.	2	0,41%	0,40%	2	0,49%	0,46%	0,00%
Masculino	2	0,41%	0,40%	2	0,49%	0,46%	0,00%
Plain Concepts S.L.U.	480	99,59%	96,58%	389	94,42%	89,02%	23,39%
Femenino	98	20,33%	19,72%	83	20,15%	18,99%	18,07%
Masculino	382	79,25%	76,86%	306	74,27%	70,02%	24,84%
Sidra Data Services, S.L.				21	5,10%	4,81%	-100,00%
Femenino				4	0,97%	0,92%	-100,00%
Masculino				17	4,13%	3,89%	-100,00%
Total	482	100,00%	96,98%	412	100,00%	94,28%	16,99%

Total Personas Empleadas Internacional	2024			2023			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Femenino	3	20,00%	0,60%	3	12,00%	0,69%	0,00%
Masculino	12	80,00%	2,41%	22	88,00%	5,03%	-45,45%
Total	15	100,00%	3,02%	25	100,00%	5,72%	-40,00%

Total Personas Empleadas	2024			2023			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Femenino	101	20,32%	20,32%	90	20,59%	20,59%	12,22%
Masculino	396	79,68%	79,68%	347	79,41%	79,41%	14,12%
Total	497	100,00%	100%	437	100,00%	100,00%	13,73%

En el año 2024 la entidad jurídica Sidra Data Services S.L. ha dejado de formar parte del grupo empresarial, lo que ha supuesto que los empleados que el año pasado eran parte del grupo ya no sean contabilizados.

En cuanto a las ventas, de un total de **37,82 millones de euros de ingresos**, solo el **11,53%** proviene de las ventas internacionales. El **88,47%** restante corresponde a la actividad desarrollada en España por la sociedad Plain Concepts S.L.U.

A lo largo del año 2024, la empresa ha llevado a cabo un proceso de adaptación y reorganización en respuesta a las dinámicas cambiantes del mercado. Durante este período, hemos enfocado nuestros recursos y estrategias hacia el fortalecimiento de nuestra relación con los clientes actuales y la expansión hacia nuevos mercados, respondiendo así a las oportunidades identificadas y optimizando nuestra posición en los sectores nacional e internacional.

Nuestra prioridad siempre ha sido y serán nuestros empleados. Si hay algo que nos diferencia es el binomio de nuestra continua preocupación por nuestros trabajadores y por ofrecer el mayor valor a nuestros clientes, y para ello necesitamos contar y cuidar lo que nos hace grandes, que es la calidad de los profesionales que forman nuestro equipo. Creemos que la mejor forma es apostar firmemente por el trabajo full-remote, haciendo efectiva y como definitiva en 2022, y manteniéndose en 2023 y 2024, la prueba piloto que se planteó en 2021 de jornada laboral flexible de 35 horas semanales, manteniendo el 100% del sueldo.

Este EINF se presenta como anexo al Informe de Gestión Consolidado, que acompaña a las cuentas anuales consolidadas. Las acciones recogidas en este informe, que reflejan las iniciativas llevadas a cabo por el grupo empresarial en materia social y medioambiental, complementan a las medidas económicas ya recogidas en el informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas. El informe tendrá carácter público y estará disponible en la página web de la compañía.

Cumpliendo con los requisitos legales, éste EINF será verificado por una entidad certificada para tal fin y el grupo ha confiado en la firma de auditoría Auren para este cometido. El certificado de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados, sus conclusiones, y el informe de verificación, se encuentra disponible al final del presente documento.

El informe se ha realizado utilizando como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), garantizando que la información sea fiable, completa y equilibrada. Para su elaboración se han tenido en cuenta aquellos aspectos considerados materiales para el negocio en base al análisis de materialidad realizado de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad.

2 Información general de la empresa.

Dentro del grupo consolidado, la empresa, inicialmente fundada por 4 Microsoft MVP (Most Valuable Professional) en 2006 fue Plain Concepts S.L.U., con el objetivo de ayudar a otras empresas a adoptar nuevas tecnologías, aspirando a mejorar su productividad y procesos. Desde nuestros inicios nos ha gustado definirnos como una boutique de desarrollo de software, que surgió con el objetivo de entregar calidad y valor a los clientes, ayudándoles en su proceso de transformación digital.

Somos una compañía líder en los servicios tecnológicos más vanguardistas, con una amplia gama de soluciones en estrategia, consultoría digital, tecnología y operaciones.

El ejercicio 2024 se cerró con **497 empleados** en todo el grupo empresarial, repartidos en las sociedades Plain Global Solutions S.L. y Plain Concepts S.L.U en España, así como en nuestras filiales internacionales de Alemania (Frankfurt), Rumanía (Bucarest) y USA (Seattle).

La sede social de Plain Global Solutions S.L. está ubicada en Gran Vía Don Diego López Haro, 1, 8ª Planta de Bilbao (España).

Plain Concepts S.L.U. traslada su sede social en abril de 2023 a Gran Vía Don Diego López Haro, 1, 8ª Planta de Bilbao (España). El objeto social de la compañía es la prestación y realización de trabajos y servicios, consultoría, conferencias, enseñanza y publicaciones, relacionados con la informática.

La actividad económica principal, se basa en el proceso de datos, hosting y actividades relacionadas, encuadrada dentro del CNAE 6201 "Explotación electrónica por terceros".

2.1 El gobierno corporativo. Estructura societaria.

El año 2021 empezó con un cambio en la estructura societaria y en su denominación. Así se creó Plain Global Solutions S.L. como entidad holding formada por Plain Concepts S.L.U. y todas sus filiales subsidiarias. Igualmente, en ese momento la existente Plain Concepts S.L. pasó a ser una sociedad limitada unipersonal, Plain Concepts S.L.U.

Plain Concepts S.L.U. tiene como órgano de administración de la sociedad un Administrador Único, la mercantil Plain Global Solutions S.L., de nacionalidad española y designada por tiempo indefinido. Siendo nuestro presidente ejecutivo D. Pablo Peláez Aller, representante del administrador único.

El 13 de octubre de 2022 D. Quique Martínez Alen, asumió el cargo de CEO de la compañía Plain Concepts S.L.U y se mantiene desde entonces en dicha posición.

A su vez Plain Concepts S.L.U. participa en otras sociedades. La relación de sociedades filiales y/o participadas por Plain Concepts S.L.U. es la siguiente:

Razón Social	Domicilio Social	% participación
PLAIN CONCEPTS CORPORATION INC	107 SPRING ST. SEATTLE, WA, 98104, USA	100
PLAIN CONCEPTS UK LTD	DELTA PLACE 27, BATH ROAD, CHELTENHAM, GLOUCESTERSHIRE, GL53 7TH	100
PLAIN CONCEPTS GmbH	BERLINER STRAÙE 51 (C/O KRIEGER GMBH). 60311 FRANKFURT AM MAIN. DEUTSCHLAND	100
PLAIN CONCEPTS RO SRL	CALEA VICTORIEI, NR. 145, MODUL 1.25, ETAJ 1. 10072 BUCURESTI, ROMÂNIA	100

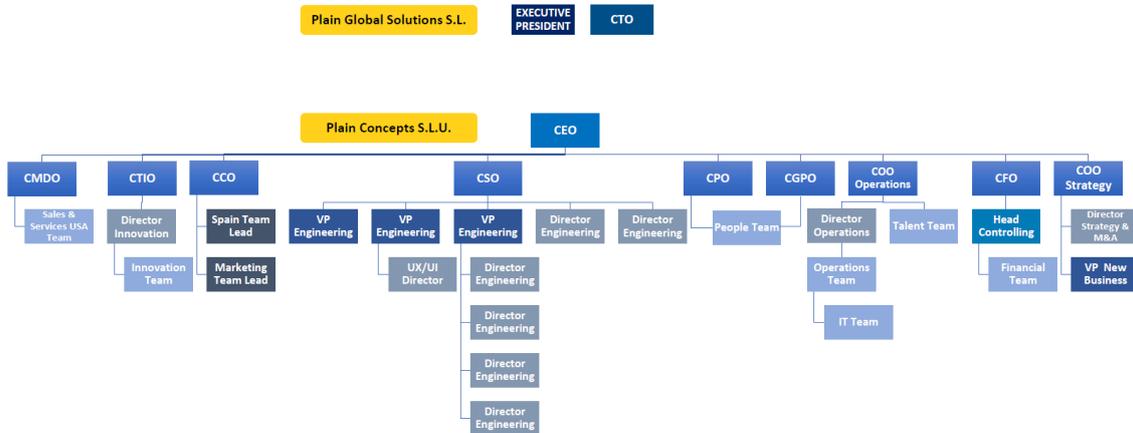
A lo largo del año 2024, se llevó a cabo la disolución de las empresas PLAIN CONCEPTS POLAND SP. Z O.O. y PLAIN CONCEPTS BENELUX. Asimismo, las sociedades SAAS LEVEL UP SL y SIDRA DATA SERVICES S.L. han dejado de formar parte del grupo consolidado de Plain Global Solutions.

Los acuerdos estratégicos de Plain Global Solutions S.L. los toma el Consejo de Administración, compuesto por 5 miembros, conforme a lo establecido en la "Escritura pública de modificación de los estatutos sociales, dimisión de administrador y nombramiento de miembros del Consejo de administración de la mercantil Plain Global Solutions S.L. en el protocolo número 1.763 de fecha 23 de diciembre de 2020 ante notario Dña. Carmen Velasco Ramírez". Dicho Consejo de Administración se reúne 5 veces al año a tal efecto.

Respecto a Plain Concepts S.L.U., las decisiones operativas serán tomadas por el CEO de la compañía, quien será responsable en la toma de decisiones de ámbito económico, ambiental y social.

En el año 2023, dentro de Plain Concepts S.L.U., se ha constituido el Board of Director (BoD), conformado por el CEO y los responsables de cada vertical. Este órgano tiene la responsabilidad de deliberar y tomar decisiones estratégicas sobre la compañía. Dicho BoD se ha seguido manteniendo en el año 2024.

Igualmente, el CEO podrá solicitar asesoramiento y consulta del resto del personal de Alta Dirección indicado en el Organigrama:



De igual forma, la realización y aplicación de este tipo de directrices pueden ser llevadas a cabo por los distintos Comités existentes en la empresa, que se citan a continuación:

- Comité de Compliance Normativo
- Órgano de Compliance Officer
- Comité de Diversidad e Inclusión

Aunque las decisiones principales emanan directamente del CEO, en algunos casos, se realizan consultas previas a otros entes participantes como, los trabajadores, asesores externos, partners, asociaciones, etc.

2.1.1 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

Se han establecido una serie de Indicadores solicitados por el accionista principal como elemento de control de la gestión del órgano de gobierno. Se trata de los Indicadores ESG, que proporcionan un análisis preciso de la calidad de la gestión de la compañía y el grado de estructura empresarial.

2.2 Nuestra misión, visión y valores

El grupo empresarial mantiene una conducta respetuosa con las normas y regulaciones legales que le son de aplicación, y un comportamiento ético acorde con los valores del grupo, publicados en la página web de la compañía, [Código de Ética Empresarial - Plain Concepts](#). La empresa reconoce estos valores como la clave del éxito a largo plazo y adopta un enfoque de tolerancia cero ante cualquier conducta no ética o inapropiada.

Este Código, junto con el resto de documentación corporativa, supone el compromiso con la legalidad, el buen gobierno, la transparencia, la responsabilidad, la independencia, y la reputación respecto de los estándares éticos socialmente aceptados.

Esté Código de Ética Empresarial también refleja el compromiso de la compañía de respetar los derechos humanos reconocidos en el marco de los principios rectores de la empresa, por eso la compañía se ha adherido como firmante al Pacto Mundial de Naciones Unidas en febrero de 2020 comprometiéndose con sus 10 Principios.

Como especialistas en desarrollos tecnológicos disruptivos, la misión de Plain Concepts es “Hacer presente el futuro sostenible del mundo empresarial con soluciones tecnológicas innovadoras y responsables”.



Nuestra **visión** se fundamenta en ser un socio de referencia de innovación a escala internacional para el desarrollo y la gestión ágil e integral de proyectos de vanguardia.

Nuestras actuaciones se basan en el respeto por **valores** como la innovación, la sostenibilidad, las “personas primero”, la colaboración, la transparencia y la calidad, Estos valores deben regir a todos aquellos que forman parte de nuestra compañía, ya sean directivos, empleados u otras partes interesadas como nuestros clientes y proveedores.

2.3 Modelo de negocio

Llevamos al siguiente nivel los servicios tecnológicos, liderando el panorama mundial de las soluciones en estrategia digital, consultoría tecnológica, desarrollo innovador, operaciones vanguardistas y software rompedores.

Lo que hace a Plain Concepts una empresa relevante en el Mercado:

- Industria atractiva y en crecimiento
- Posición líder en el mercado y base de clientes recurrentes
- Equipo directivo experimentado y alineado
- Alto potencial de crecimiento

Basándonos en nuestra misión y en nuestro enfoque de mejora continua, en el año 2024 hemos continuado trabajando en estas 5 líneas estratégicas en las que centrarnos para enmarcar las aspiraciones de mejora y crecimiento de la empresa:

a) Partnership con los clientes

Es esencial establecer asociaciones fructíferas, estrechas y flexibles con los clientes. Debemos influir en su negocio, participar en su estrategia tecnológica y preservar la continuidad de nuestras relaciones.

b) Calidad del servicio

Es importante establecer firmemente la eficacia de nuestras metodologías y cultura Agile en todos nuestros procesos. Así como desarrollar productos superiores que deben adaptarse a las necesidades de nuestros clientes.

c) Internacionalización

En 2023 comenzamos a basar nuestra estrategia en no centrarnos en países a la hora de la internacionalización sino en mercados. Así, esta nueva estrategia nos permitirá consolidar los distintos mercados al tener unas sedes más dimensionada y acorde con el crecimiento que buscamos en dichos mercados.

d) Talento

Somos una empresa tecnológica altamente cualificada. Una empresa formada por trabajadores excepcionales. Para potenciarlo, es muy importante para nosotros atraer a nuevos talentos, formar a todos los empleados y garantizar su bienestar para que permanezcan con nosotros.

e) Innovación

La innovación forma parte de nuestro ADN. Nuestro plan para potenciar la empresa por convertirnos en una empresa multicloud, continuando las últimas tecnologías, y convirtiéndonos en una referencia en Modernización de Aplicaciones, Datos e Inteligencia Artificial.

Durante el año 2024, se ha llevado a cabo la formulación del Plan Estratégico de la compañía para los próximos cinco años, además de establecerse un área específica con un equipo dedicado al seguimiento de la estrategia corporativa.

La previsión para el año 2025 es establecer una estrategia comercial más alineada a la industria o al negocio.

2.3.1 Mercados y tendencias

El grupo empresarial está presente en los mercados de Europa y Norteamérica, acompañando a las empresas en la evolución digital de sus negocios. Desde España, Plain Concepts S.L.U. presta servicios a clientes en estos mercados internacionales, ya sea directamente, o en colaboración con alguna de sus filiales.

La amplia gama de servicios que proporcionamos está relacionada con la transformación digital y la creación de soluciones innovadoras en Cloud. Aplicando las últimas tecnologías y técnicas para nuestras 4 áreas de solución.



Somos un Proveedor 360°, que aplica diseño, transformación ágil, estrategia digital e innovación en todas las áreas de solución, poniendo nuestro conocimiento y experiencia en nuevas tecnologías a disposición de nuestros clientes, en las **siguientes tecnologías:**

Inteligencia Artificial



Nuevas relaciones de datos mediante el uso de fuentes heterogéneas, dando a las máquinas la capacidad de entender, analizar y aprender de forma autónoma. Además, innovamos con robots autónomos o visión por ordenador avanzada entre otros.

Analítica y Datos



Gemelos digitales del mundo real utilizando Inteligencia Artificial e IoT para crear entidades y espacios virtuales de simulación. Adopción de plataformas de datos unificadas, como Microsoft Fabric o Edge Analytics, para poder realizar análisis en los dispositivos.

Cloud Continuum



Modernizamos los sistemas de IT hacia arquitecturas públicas, híbridas y multicloud y edge que proporcionan análisis, almacenamiento y generación de datos.

Analítica avanzada



Creamos modernas plataformas de datos que permitan la gobernanza y el cumplimiento. Aplicamos IA para aprovechar datos y obtener información relevante.

Aplicaciones Cloud



Aplicaciones multiplataforma para iOS, Android o Windows, que permiten el almacenamiento en la nube o en entornos locales, la autenticación de usuarios, las notificaciones push y la lógica de back-end personalizada.

Desarrollo App para empresas



Realidad Virtual, Aumentada y Mixta aplicada a visualizaciones avanzadas y nuevas interacciones hombre-máquina. Además, innovamos aplicando las últimas prácticas de desarrollo sostenible, o el nuevo enfoque DevSecOps.

IoT inteligente



Nuestro enfoque innovador de la realidad física a la representación virtual del mundo real utiliza la Inteligencia Artificial y el Internet de las cosas.

Modernizar infraestructuras



Creación de soluciones para reducir el impacto medioambiental de las operaciones. Procesos de IA para la optimización de costes, detección de amenazas y GenAI para la supervisión y resolución de tickets, etc.

Automatización de procesos



Especialistas en automatizar, consolidar y estandarizar tareas, trabajos, procesos y funciones en flujos de trabajo empresariales digitales para mejorar el rendimiento.

I+D+i personalizada



Investigación y adaptación a cada caso y audiencia, proporcionando una completa transferencia de conocimientos.

2.4 Iniciativas Externas

En Plain Concepts S.L.U., como empresa representativa del Grupo, intentamos buscar nuevas formas para ayudar a la sociedad en diversas áreas y a través de distintas iniciativas:

2.4.1 Diversidad e Inclusión

A finales de 2021 se creó el Comité de Diversidad e Inclusión con el objetivo de desarrollar equipos diversos e inclusivos y promover formaciones internas y eventos que impulsen un talento técnico más diverso e inclusivo.

En el año 2023 se aprobó la **Política de Diversidad e Inclusión**, que establece las directrices y líneas de actuación en materia de inclusión y diversidad y cuyo objetivo es promover una cultura de respeto a la diversidad, no discriminación e inclusión laboral, así como velar que se garantice la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de Plain Concepts y en todas sus áreas de actuación. Dicha Política ha seguido vigente en el año 2024.

Como acciones de Diversidad e Inclusión en el año 2024, cabe destacar:

- En julio de 2024 hemos renovado la **Carta de la Diversidad en España** para el periodo 2024-2025, certificada por la Fundación Diversidad. Mediante ella nos comprometemos a respetar la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

2.4.2 Acciones humanitarias

Desde nuestro equipo creemos en que un mundo mejor es posible y nos complace enormemente poder contribuir con diferentes iniciativas benéficas. Somos una empresa comprometida con la responsabilidad social corporativa y siempre intentamos buscar nuevas formas para ayudar a la sociedad en todo lo que esté a nuestro alcance.

• **Donación a damnificados por la DANA**

La DANA se ha convertido en la mayor catástrofe ocurrida en España este año, por lo que hemos enfocado nuestras donaciones en respaldar iniciativas que mitiguen sus efectos. Nuestros empleados han realizado una generosa contribución a cuatro organizaciones benéficas que han brindado ayuda a los damnificados por el DANA: Cruz Roja, Cáritas, Federación Española de Banco de Alimentos y World Central Kitchen. Además, Plain Concepts ha igualado la cantidad donada por los empleados, duplicando así el impacto de esta acción solidaria.

• **Donación de mobiliario y material informático para proyectos educativos de la Fundación Khanimambo**

Hemos realizado la donación de mobiliario de oficina y material informático (65 equipos portátiles, 27 monitores y 10 sillas de oficina) para su uso en proyectos educativos en la Fundación Khanimambo, cuyo objetivo es ayudar a los niños de las zonas más desfavorecidas de Mozambique para que tengan una infancia digna que les permita construirse un futuro.

• Donación cestas de Navidad

Las cestas de Navidad son toda una tradición dentro del Grupo empresarial y este año, es un regalo más especial que nunca, ya que los empleados han tenido la opción de donar el importe íntegro de su cesta. Nuestros trabajadores han mostrado una gran respuesta, y todo el dinero recaudado se ha destinado al Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), organismo neutral, imparcial e independiente que proporciona protección y ayuda humanitaria.

• Regalo azul Tarjetas UNICEF



Para finalizar el año, hemos querido hacer un regalo muy especial a nuestros empleados enviando 176 sobres de kits de nutrición que Plain Concepts ha donado a **UNICEF** para ayudar a salvar vidas allí donde más se necesita. Queríamos cerrar el año con una acción muy especial que ayudará a miles de niños con un gesto tan sencillo como regalar el #RegaloAzul.

2.4.3 Afiliación a asociaciones

Desde Plain Concepts S.L.U. colaboramos con diferentes asociaciones que están alineadas con nuestros intereses y los del sector al que pertenecemos.

Destacamos:

- Asociación Leonesa de Empresas de Tecnología de la Información y las Comunicaciones – ALETIC.
- Círculo Empresarial Leonés.
- Cenáculo Club CEO SL.
- Cámara de Comercio Alemana para España.
- International Association of Microsoft Channel Partners.
- Asociación Clúster Granada Plaza.
- Associacio Clúster Digital Cataluña.
- Cámara de Comercio Británica.
- Red Española del Pacto Mundial.

3 Gestión de cumplimiento

Garantizar tanto el cumplimiento legal como el de cualquier otra norma o requisito interno que la organización suscriba es un objetivo crítico para el grupo empresarial en todos sus ámbitos. La organización dispone de políticas y procedimientos para establecer y desarrollar las líneas de actuación en cada uno de ellos, que se irán mencionando en los distintos apartados del presente informe.

3.1 Políticas de la organización

Entre ellas destacan principalmente:

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Código de ética empresarial	Recoge los valores, principios y normas de conducta de la organización, que han de regir el comportamiento profesional, ético y responsable, por parte de todos los empleados en los distintos ámbitos.
Acuerdo de teletrabajo	Regula todos los requisitos a tener en cuenta en la modalidad de teletrabajo desde los aspectos necesarios para su formalización a través de la firma de un acuerdo entre empresa y trabajador, hasta las condiciones de implantación.
Política de seguridad y salud	Establece las medidas necesarias para facilitar a sus trabajadores todas las medidas requeridas para convertir la seguridad y salud en el trabajo en un factor primordial para su negocio.
Procedimiento de gestión de riesgos	Define la metodología y el marco general de actuación para identificar y evaluar los riesgos potenciales a los que la organización puede estar expuesta en los distintos ámbitos: medioambiental, económico, tratamiento de la información y privacidad, social y Compliance, con el fin de mantener un análisis de riesgos actualizado y una protección adecuada.
Política del Sistema Integrado: calidad (ISO 9001)	Constituye el marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de calidad de la organización, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos aplicables y la mejora continua de sus procesos internos teniendo en cuenta tres pilares principales: el cliente, el mercado, y el conjunto de la empresa y sus empleados.

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Política del Sistema Integrado: medio ambiente (ISO 14001)	Define los principios generales de la organización en relación con la protección del medio ambiente, los objetivos a corto y largo plazo y las actuaciones para lograr una mejora continua.
Política del Sistema Integrado: seguridad de la información (ISO 27001)	Establece las directrices a seguir para proteger la información de la empresa de un amplio espectro de amenazas, con el fin de garantizar la seguridad de las operaciones realizadas a través de los Sistemas de Información, minimizando los posibles riesgos para permitir asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.
Política del Sistema de Gestión de Información de Privacidad (ISO 27701)	Cuyo objetivo es implementar y mantener un sistema de gestión de información de privacidad (PIMS), integrando los más altos estándares de privacidad en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).
Manual para la seguridad de la información	Define las pautas de actuación que establece la compañía para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de toda la información, tanto propia como la de sus clientes, proveedores y otras partes interesadas.
Políticas y cláusulas informativas en privacidad	Definen los principios y pautas comunes de actuación que establece la compañía en materia de privacidad y protección de datos personales, garantizando el cumplimiento de la legislación aplicable.
Plan de igualdad	Suscrito por PLAIN CONCEPTS, S.L.U. pero de aplicación a toda la organización, manifiesta el derecho de todos los trabajadores a que se respete su dignidad y el compromiso de la empresa a establecer métodos para la detección de las desigualdades y la no tolerancia del acoso, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género, establece la obligación de desarrollar un plan de igualdad y el compromiso de mejora continua en esos temas.
	Además de cumplir con todos los requisitos legales en materia de diversidad, la compañía establece en el apartado "entorno libre de discriminación" del código de

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Gestión de la diversidad	ética empresarial, la denuncia de todo tipo de discriminación por discapacidad o cualquier otro motivo.
Comité de inclusión y diversidad	Se ha creado un Comité de inclusión y diversidad con la finalidad de promover una cultura de respeto a la diversidad, no discriminación e inclusión laboral, así como velar que se garantice la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la empresa y en todas sus áreas de actuación.
Comité de Cumplimiento Normativo	Se ha constituido un Comité de Cumplimiento Normativo como consecuencia del incremento de las exigencias legales y recomendaciones establecidas en las diversas normativas a nivel nacional y europeo, y en atención a la clara tendencia de implantación de fórmulas de autorresponsabilidad y proactividad en las organizaciones, dirigido todo ello a la consecución de una adecuada gobernanza, cumplimiento de las exigencias legales y con el objeto de evitar incurrir en responsabilidades derivadas de posibles incumplimientos normativos.
Procedimiento de selección de proveedores	La empresa garantiza que la selección de los proveedores se realiza de una manera equitativa, atendiendo a criterios de objetividad, transparencia e imparcialidad. La organización velará porque las empresas suministradoras de bienes o servicios realicen su actividad en el marco de una ética empresarial, con pleno respeto a los Derechos humanos, el no uso de trabajos forzados y el respeto al medio ambiente.
Plan de Formación	Apoya el aprendizaje continuo de los empleados proporcionando servicios, fondos y herramientas para mejorar las competencias de los trabajadores tales como clases de desarrollo profesional, talleres internos y externos, seminarios, e-learning, etc.
Comunicación y marketing	Las normas y procedimientos desarrollados en esta área recogen las pautas a seguir para comunicar de forma adecuada, tanto la información propia de la compañía, como aquella que puede hacer mención a nuestros clientes u otros agentes externos, y que puedan tener una repercusión significativa en la actividad de la empresa.

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Política de desconexión digital	Los empleados tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
Política de Compliance y prevención de delitos	Esta política refleja que la Organización mantiene de forma permanente un alto compromiso en el desarrollo de sus actividades con el máximo nivel de ética y cumplimiento de la legalidad vigente, habiendo implementado un programa de prevención de delitos corporativos sobre el que se lleva a cabo una revisión y mejora de manera continuada.
Política de uso de correo electrónico y plataformas corporativas	Recogiendo diferentes principios de actuación y recomendaciones, con el objetivo de que dichas herramientas sean utilizadas de una forma adecuada, efectiva, proporcionada y relacionada con los servicios profesionales que se presta dentro de la Compañía.
Política de Diversidad e Inclusión	Estableciendo las directrices y líneas de actuación en materia de inclusión y diversidad y cuyo objetivo es promover una cultura de respeto a la diversidad, no discriminación e inclusión laboral, así como velar que se garantice la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la compañía y en todas sus áreas de actuación.
Política de Responsabilidad Social Corporativa	Esta política tiene como objetivo establecer los compromisos y principios básicos de actuación en materia de RSC que contribuyan a la creación de valor de forma sostenible para los empleados y grupos de interés con los que desarrolla su actividad.
Política contra la esclavitud y trata de personas	El objetivo de la política es garantizar que todas las actividades y operaciones de la organización se lleven a cabo de manera ética y respetuosa con los derechos humanos, y prevenir y eliminar cualquier forma de explotación laboral o trata de personas en la cadena de suministro y en todas las prácticas comerciales de la empresa.
	Se establecen principios de actuación, pautas y recomendaciones de cara a las relaciones personales entre trabajadores para evitar potenciales conflictos de

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Política de relaciones personales entre empleados	interés originados por dicha relación, especialmente en aquellas relaciones que sean de parentesco, y situaciones que sean propensas o puedan dar lugar a un mal clima laboral.
Política de Derechos Humanos	El respeto a los derechos humanos se refleja en el compromiso de la compañía de gestionar la actividad empresarial de forma responsable en los diferentes países en los que presta servicios.
Política de Gestión de Conflictos de Intereses	Esta Política tiene por finalidad proporcionar a todo el personal que compone la organización, directrices para prevenir y, en su caso, gestionar los conflictos de interés que puedan originarse tanto en la sociedad matriz como en cualquiera de las sociedades del Grupo como resultado del desarrollo de las actividades de la empresa.
Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y financiación terrorismo	Con el objeto de establecer los principios y directrices que rijan la gestión del riesgo de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo a los que la compañía podría verse expuesta el desempeño diario de nuestra actividad.
Política del Sistema Interno de Información	La finalidad de esta Política es plasmar las características y principios en los que se basa el Sistema Interno de Información/ Canal Ético, cuyo objetivo principal es permitir a las personas que forman parte de la compañía y terceros relacionados llevar a cabo comunicaciones sobre conductas irregulares o ilícitas de las cuales sean víctimas o tengan conocimiento o sospechas fundadas de su comisión.
Política Anticorrupción y antifraude	Esta Política establece los principios básicos que deben seguirse en materia de prevención de la corrupción y el fraude con el objetivo de dar cobertura a los principales riesgos legales, económicos y reputacionales a los que la compañía se encuentra expuesta.
Política de Viajes	Cuyo objetivo es facilitar y guiar los viajes de los empleados remotos de la empresa, asegurando una experiencia segura, eficiente y alineada con los valores y objetivos de la empresa.

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Política de Vacaciones	Cuyo objetivo es garantizar una gestión eficiente y equitativa del tiempo de descanso, al tiempo que se asegura que la empresa pueda continuar operando de manera efectiva durante los periodos de ausencia de personal.

El seguimiento y grado de implantación de las políticas y procedimientos se lleva a cabo a través de indicadores clave de resultados, que permitan la comparación entre sectores y empresas, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Estos indicadores pueden ser propios de la compañía o internos a nivel de grupo. Muchos de ellos están basados en estándares GRI (Global Reporting Initiative) para garantizar los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

Su cumplimiento se evalúa a través de distintos mecanismos de verificación y control, principalmente auditorías internas y externas a las que la organización se somete periódicamente en muchas de estas áreas (finanzas, medio ambiente, calidad, seguridad de la información, etc.), identificando las posibles irregularidades y tomando las acciones reparadoras, correctivas y/o de mejora necesarias.

3.2 Gestión de riesgos

El Modelo de la Compañía implica cumplir, exigir el cumplimiento de la legalidad vigente y llevar a cabo todas las acciones necesarias, más allá de la normativa, que aseguren la satisfacción de los diferentes grupos de interés de la empresa.

Las Políticas para identificar, prevenir y gestionar riesgos principales inherentes a la actividad serán propuestas por el Comité de Cumplimiento Normativo al órgano de Dirección quién se encargará de aprobarlas.

Siguiendo la metodología ISO, la compañía cuenta con una **Metodología de Análisis de Riesgos (DAFO)** donde se recogen los principales riesgos estratégicos, así como sus principales oportunidades. El procedimiento tiene el objetivo de identificar y evaluar los riesgos potenciales que pueden afectar a la organización en los distintos ámbitos: medioambiental, económico, tratamiento de la información, social, etc., con el fin de conseguir y mantener una protección adecuada. Es en la revisión por la dirección donde queda reflejado el análisis de los riesgos contemplados en el DAFO.

Esta matriz identifica los riesgos, las oportunidades, el impacto, la probabilidad, las acciones y los procesos asociados al riesgo identificado, así como el período de seguimiento de cada riesgo.

Uno de los mayores riesgos que nos afecta en relación con nuestras partes interesadas es el relacionado con la seguridad de la información y la privacidad. Es por ello que la evaluación de los mismos se sigue de forma trimestral conforme a la **“Evaluación del Riesgo y Plan de Mitigación del Riesgo”**.

Como complemento y siguiendo también la metodología ISO, la compañía ha continuado en 2024 con el desarrollo de un programa de prevención de delitos corporativos (Compliance penal) realizando un **análisis de riesgos sobre la comisión de ilícitos penales** en el seno de la organización, habiendo nombrado ya un Compliance Officer, poniendo en marcha el Sistema Interno de Comunicación y elaborando diferentes políticas corporativas de desarrollo de dicho programa de prevención, que darán lugar a la progresiva implantación de los diferentes controles derivados de dichas políticas.

Como se ha explicado anteriormente, y tal como se irá viendo en los distintos apartados del presente informe, la empresa dispone de los mecanismos y procedimientos adecuados para identificar, evaluar, controlar y minimizar las consecuencias de cualquier situación que pudiese suponer un riesgo para su actividad. No obstante, hay que tener en cuenta que pueden existir riesgos externos como cambios en la situación política, actos de terrorismo, desastres naturales, etc., que, aunque escapan del control de la empresa, igualmente se diseñan medidas para minimizar su impacto.

Por último, reflejar que la metodología de gestión de riesgos es un documento vivo que es actualizado según las necesidades de la organización, en función de las opciones de mejora detectadas durante las auditorías de seguimiento del sistema, tras analizar la evolución de su eficacia en la revisión del sistema por la dirección, y en aquellos momentos en que se considera necesario, manteniendo así un proceso de mejora continua en la organización.

3.3 Certificaciones y Partner Programs

CERTIFICACIONES

La compañía cuenta con diferentes **certificaciones ISO**, como parte de su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la seguridad de la información.

- **UNE-EN ISO 9001:2015** otorgada tras superar la evaluación de sus procesos de calidad y procedimientos por parte de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance de “Diseño y desarrollo de soluciones tecnológicas/digitales”.



- **UNE-EN ISO 14001:2015** tras superar la evaluación rigurosa de su sistema de gestión medioambiental por parte de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance “Diseño y desarrollo de soluciones tecnológicas/digitales”.

Este certificado se consiguió tras la adaptación de los procesos internos a los estándares de gestión de calidad medioambiental, permitiendo implantar un enfoque sistemático para la mejora de la gestión en el uso de los recursos naturales y la disminución de los impactos ambientales propios de la operación de la empresa contribuyendo adicionalmente a generar empleo y cultura en la compañía.



- **UNE-ISO/IEC 27001:2022**, de seguridad de la información de manos de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance “Diseño y desarrollo de soluciones tecnológicas/digitales”.

La certificación garantiza la puesta en marcha de un SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información), que incluye una serie de políticas que aseguran la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los activos de información de la empresa.



En el año 2024 hemos obtenido una nueva Certificación ISO:

- **UNE-ISO/IEC 27701:2021**, de privacidad de la información de manos de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance “Diseño y desarrollo de soluciones tecnológicas/digitales”.

La certificación garantiza la puesta en marcha de un PIMS (Sistema de Gestión de Privacidad de la Información), integrando los más altos estándares de privacidad en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).



El desempeño del Sistema de Gestión Integrado certificado bajo las normas anteriores es evaluado a través de un conjunto de indicadores, objetivos y metas, y con la puesta en marcha de mecanismos de control y auditorías internas y externas, para mantener y mejorar el sistema de gestión garantizando su eficiencia y el cumplimiento de los requisitos del cliente, legales y del negocio.

Durante el año 2022 se amplió el alcance del Sistema de Gestión Integrado a las filiales internacionales del grupo empresarial, convirtiéndose en un sistema cada vez más sólido y maduro. En el 2023 se renovaron las certificaciones ISO, tras tres años de implantación del Sistema. En el año 2024 han tenido lugar las auditorías de seguimiento de las tres certificaciones ISOs implantadas. El mantenimiento de estos certificados permite a nuestra empresa seguir mejorando en aspectos tan importantes como la integración de procesos y la toma de decisiones.

En el año 2024 nuestra organización ha alcanzado un importante hito en su compromiso con la privacidad y la seguridad de la información al obtener la certificación ISO 27701. La certificación refuerza nuestro enfoque en garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales que gestionamos, alineándonos con las mejores prácticas internacionales y cumpliendo con regulaciones como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Este logro refleja nuestro compromiso continuo con la confianza de nuestros clientes, empleados y otros grupos de interés.

PARTNER PROGRAMS

Se detallan a continuación nuestros Partner Programs y certificaciones con los partners con los que nos hemos aliado, los cuales han reconocido nuestro trabajo y con los que hemos establecido sinergias:

MICROSOFT

Microsoft Partners Program

1. Microsoft Cloud Partner Program: la compañía demuestra sus capacidades técnicas, su experiencia y su capacidad de entregar resultados excelentes para los clientes coordinados con Microsoft Cloud.

- Socio de soluciones para Trabajo moderno
- Socio de soluciones para Seguridad
- Socio de soluciones para App & Digital Innovation
- Socio de soluciones para Data e IA
- Socio de soluciones para Modernización de Infraestructuras

Microsoft Advanced Specialization

En este 2024 disponemos de **11 especializaciones avanzadas de Microsoft**, en las siguientes áreas:

- AI and Machine Learning on Microsoft Azure
- Analytics on Microsoft Azure
- Cloud Security
- Identity and Access Management
- Information Protection and Governance
- Kubernetes on Microsoft Azure
- Migrate Enterprise Apps to Microsoft Azure
- Threat Protection
- Microsoft Azure Virtual Desktop
- DevOps with GitHub on Microsoft Azure
- Hybrid Cloud Infrastructure with Microsoft Azure Stack HCI

Este reconocimiento es un premio a la excelencia en diferentes ámbitos de las herramientas del gigante tecnológico y la experiencia y profundo conocimiento en distintos ámbitos. Seguiremos trabajando para ir consiguiendo el máximo número de especializaciones.

Microsoft Mixed Reality Partner

Dentro de nuestro posicionamiento como partner de referencia en el desarrollo de soluciones de Realidad Aumentada y Virtual, formando parte de una comunidad de expertos en tecnología y negocios con la misión de ayudar a los clientes a acelerar sus transformaciones digitales con tecnologías de realidad mixta.

Microsoft nos reconoce como un jugador clave a la hora de ayudar con éxito a clientes de todo tipo de industrias a acelerar sus iniciativas de transformación digital, optimización de costes y mejora del impacto comercial.

GOOGLE

Somos **Google Partner Level**, por medio del cual obtenemos acceso a formación, asistencia y recursos para ayudar a nuestros clientes a conseguir sus objetivos, así como para impulsar nuestra empresa y convertirla en un referente del sector.

AMAZON WEB SERVICES

Somos **Partner Registered**, lo cual ayuda a ofrecer soluciones innovadoras, resolver desafíos técnicos y ofrecer valor a nuestros clientes.

GITHUB

Estamos reconocidos como **GitHub Services Partner**. Este título se suma a las 11 certificaciones GitHub que ya tenemos.

INTEL

En la categoría **Service Partner**, obtuvimos el **Intel Gold Partner Status**, gracias al cual disponemos de acceso a los recursos técnicos de Intel y nos beneficiamos del desarrollo de iniciativas conjuntas en áreas estratégicas como las de Cloud, IoT/Edge Computing, Inteligencia Artificial y High-Performance Computing.

4 Análisis de materialidad

El sector de software y servicios de tecnología de la información (TI) continúa liderando la vanguardia de la innovación global, ofreciendo una gama diversificada de productos y servicios a una base de clientes que abarca desde el ámbito minorista hasta el empresarial y gubernamental. Este sector, dinámico por naturaleza, abarca empresas especializadas en el desarrollo, comercialización y soporte de software de aplicaciones, destacándose no solo por su competitividad, sino también por la presencia de figuras dominantes en nichos específicos.

La constante evolución tecnológica ha dado pie a la maduración del sector, donde las empresas emergentes y las ya establecidas continúan enfocándose en la innovación como su principal motor de crecimiento. Este enfoque no solo se limita al desarrollo de productos y servicios, sino que también abarca la adopción y adaptación a nuevos modelos de negocio y a otros ya establecidos, como la gestión de datos en la nube, el software como servicio, la virtualización, la comunicación unificada, el análisis avanzado de grandes volúmenes de datos y el despliegue de soluciones de aprendizaje automático e inteligencia artificial.

En este nuevo ciclo, la importancia de la sostenibilidad, la responsabilidad social y el buen gobierno corporativo se ha intensificado, impulsando a las empresas del sector a realizar análisis de materialidad más profundos. Estos análisis no solo buscan identificar los aspectos más significativos en los ámbitos social, medioambiental y de gobernanza, sino también integrar de manera efectiva las expectativas y necesidades de los grupos de interés en la estrategia corporativa. La Ley 11/2018 sigue siendo un referente clave en este proceso, orientando a las organizaciones hacia una mayor transparencia y compromiso con la creación de valor sostenible.

Mirando hacia el futuro, el sector se prepara para abordar estos desafíos con una visión renovada, enfocándose en la colaboración estratégica, la excelencia operativa y la innovación continua. La adaptabilidad y la capacidad de anticiparse a las tendencias emergentes serán clave para mantener la relevancia y el liderazgo en un entorno tecnológico que evoluciona rápidamente.

Es por todo lo anterior que nuestra organización ha decidido prepararse para el desarrollo de la Evaluación de Materialidad siguiendo los parámetros marcados por CSRD: “Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas”. Esto significa desarrollar el proceso en un futuro con la visión del doble impacto: Materialidad de Impacto y Materialidad Financiera.

Este proceso que iniciamos en 2025 nos permitirá afrontar con éxito en un futuro la presentación de información sobre sostenibilidad cumpliendo con las obligaciones marcadas en dicha Directiva, (CSRD).

La fecha prevista de presentación de información bajo parámetros CSRD queda marcada en el 1 de enero de 2026, dedicando 2025 al desarrollo del proceso de

Evaluación de Materialidad (doble impacto) y al inicio de las fases de desarrollo de contextualización de sostenibilidad de nuestra organización bajo los nuevos parámetros normativos.

Es intención de la organización que el periodo 2025 sea el año de recopilación y gestión de la información que cumpla con los estándares CSRD, y así permitirnos llegar al 1 de enero de 2026 con éxito.

Con respecto al periodo objeto del presente informe, hemos dado continuidad al modelo desarrollado en Estados de Información No Financiera anteriores, habiendo seguido para su consecución, las siguientes fases:

4.1 Identificación de asuntos

El proceso de selección de asuntos relevantes para nuestra evaluación de materialidad se fundamenta en un marco metodológico alineado con los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018.

Esta legislación establece criterios claros sobre la identificación, evaluación y gestión de los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza (ESG) que pueden afectar a la capacidad de generación de valor de las empresas a largo plazo. Al adherirnos a estos principios, aseguramos que nuestra evaluación cumpla con los más altos estándares de responsabilidad y transparencia.

El conocimiento profundo del sector en el que operamos también juega un papel clave en la selección de asuntos materiales. Este conocimiento nos permite comprender las tendencias, desafíos y oportunidades únicas de nuestro entorno de negocio, garantizando que los temas que identificamos como materiales sean verdaderamente relevantes para nuestra industria. Al combinar este entendimiento sectorial con un análisis detallado de nuestras operaciones, podemos asegurar que nuestra evaluación de materialidad refleja con precisión las prioridades tanto de la organización como de nuestros grupos de interés.

4.2 Valoración externa e interna de los asuntos

El procedimiento de **valoración externa** se despliega mediante la selección y priorización de una serie de temas significativos, los cuales han sido previamente analizados desde una perspectiva interna. Este proceso se fundamenta en la consideración detallada de la información solicitada reiteradamente por diversos grupos de interés en el transcurso de las actividades cotidianas de la organización. Las partes interesadas, o stakeholders, incluyen a clientes, proveedores, profesionales del sector, organismos de regulación, la comunidad inversora y socios, así como competidores. Estos grupos han sido seleccionados tras un meticuloso proceso de identificación que toma en cuenta el contexto en el que se desenvuelve la organización, incorporado dentro de su sistema de gestión integral.

La asignación de importancia a los distintos temas por parte de estos grupos se ha llevado a cabo internamente, fundamentándose en los requerimientos usuales expresados por ellos, el feedback específico recibido en determinadas ocasiones, y un análisis comparativo con prácticas llevadas a cabo por otras empresas del mismo sector. La agregación de estos elementos conforma una valoración global de los temas por parte de los grupos de interés, reflejando su percepción sobre qué aspectos merecen mayor atención y gestión por parte de la organización.

En paralelo, la **valoración interna** se efectúa considerando los objetivos estratégicos de la compañía, su relevancia para el desarrollo y crecimiento sostenible del negocio, la madurez de la gestión de estos temas en comparación con otras empresas del sector, y los requerimientos específicos internos de la compañía. Este análisis interno no solo refleja la visión y las prioridades de la organización, sino que también asegura que las iniciativas de sostenibilidad estén alineadas con sus metas a largo plazo y su estrategia global.

Este enfoque bidireccional, que integra tanto la valoración externa como la interna, permite a la organización tener una visión amplia y fundamentada sobre los temas que son de mayor relevancia para sus grupos de interés y para el éxito de su estrategia de sostenibilidad. Así, se asegura una gestión más eficaz y enfocada hacia aquellos asuntos que tienen un impacto significativo en su desempeño y en la percepción de su valor por parte de los stakeholders y la sociedad en general.

4.3 Priorización de los asuntos

La priorización de los asuntos, tanto por los responsables de la compañía como por los grupos de interés se ha realizado en un rango porcentual comprendido entre el 0% y 100%, llegando a obtener una matriz con los resultados finales.

El proceso de determinación o umbral de gravedad de cada uno de ellos se ha establecido siguiendo una metodología propia donde tenemos en cuenta:

- Grado de control e importancia para la organización.
- Grado de importancia para nuestros grupos de interés.

Los asuntos materiales sometidos a la evaluación han sido los siguientes, donde aplicando criterios propios de evaluación de importancia, pero con base a las valoraciones externas e internas, determinamos el grado de importancia de cada uno de los asuntos, pudiendo ser:

- Irrelevante.
- Bajo.
- Medio.
- Alto.

Ambiental		Social		Otros	
1	Consumo de papel	7	Derechos humanos	18	Corrupción y soborno
2	Gestion del agua	8	Igualdad de género	19	Gestion de incidentes y quejas
3	Gestion de residuos	9	Comunicación externa	20	Gestion de proveedores
4	Energia electrica	10	Comunicación interna	21	Ciberseguridad
5	Sistema de Gestion	11	Formacion y talento	22	Innovacion
6	Cambio climatico	12	Empleo	23	Calidad del servicio
		13	Iniciativas sociales	24	Confidencialidad
		14	Remuneracion y beneficios	25	Compliance
		15	Diversidad	26	Seguridad de la informacion y proteccion de datos
		16	Seguridad y salud	27	Satisfaccion del cliente
		17	Derechos laborales		

Tras este trabajo de análisis se ha llegado a la siguiente matriz de materialidad, en la que, el eje de ordenadas representa el grado de impacto para la compañía, y el eje de abscisas, el grado de impacto para las partes interesadas. El tamaño de los círculos representados indica el grado de control o influencia que tiene la compañía sobre el asunto, también sobre un rango porcentual comprendido entre el 0% y 100%.



*Se adjunta leyenda, para facilitar su comprensión: los números (1-27) representan cada uno de los asuntos materiales, y las figuras (verde, naranja y gris) las tres categorías.

4.4 Relación de información no relevante

Tras realizar un exhaustivo análisis en conformidad con los requerimientos de la Ley 11/2018, se ha identificado que ciertas disposiciones de esta legislación no son pertinentes para nuestra empresa, dada la naturaleza de nuestra actividad comercial enfocada en la prestación de servicios tecnológicos. A continuación, detallamos las razones específicas por las cuales ciertos aspectos no son comunicados en nuestro informe:

Contaminación lumínica: Durante el año 2024, hemos vuelto a confirmar que ninguna de nuestras oficinas ha operado fuera del horario convencional, es decir, todas han mantenido sus actividades dentro del horario de 8:00 a 18:00 horas. Esta medida asegura que nuestras operaciones no contribuyen de manera significativa a la contaminación lumínica, ya que las luces se apagan post horario laboral, minimizando así nuestro impacto en horario nocturno.

Contaminación acústica: La naturaleza de nuestro trabajo, realizado primordialmente en ambientes de oficina y dentro de los horarios laborales estipulados, no produce emisiones sonoras que puedan considerarse anómalas o que excedan los límites establecidos por la normativa vigente. Nuestro compromiso con el bienestar de la comunidad implica mantener un entorno de trabajo que no perturbe el ambiente sonoro del entorno.

Contaminación atmosférica por gases distintos del CO₂: Las operaciones de nuestra empresa se llevan a cabo en entornos de oficina, los cuales no son fuentes de emisión de gases contaminantes distintos al CO₂. Este hecho subraya nuestra baja huella de contaminación atmosférica, alineada con nuestra misión de sostenibilidad ambiental.

Protección de la biodiversidad: Dado que nuestras actividades están centradas en la prestación de servicios basados en el conocimiento, sin involucrar procesos de producción física, nuestras oficinas, situadas en áreas urbanas, no interfieren ni impactan negativamente en los ecosistemas naturales o la biodiversidad local. Esta situación resalta nuestra neutralidad en cuanto a la afectación de entornos naturales.

Acciones para compartir el desperdicio de alimentos: La estructura de nuestra operación, que favorece el teletrabajo y minimiza la permanencia en las oficinas a horarios que incluyan comidas, resulta en una producción insignificante de desperdicio alimentario. Este modelo operativo, además de ser eficiente, subraya nuestro compromiso con reducir al mínimo el impacto ambiental, incluyendo la generación de residuos alimenticios.

Consumidores: Nuestra empresa se especializa en la oferta de servicios tecnológicos dirigidos a otras empresas, no al consumidor final. Por lo tanto, aspectos como la salud y seguridad de los consumidores y las reclamaciones relacionadas no son aplicables en el ámbito de nuestras actividades. Nuestro enfoque está en proporcionar soluciones empresariales de alto valor, asegurando la calidad y la innovación en nuestros servicios.

Esta detallada revisión demuestra nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad corporativa, asegurando que nuestra comunicación y reporte respecto a la sostenibilidad reflejen fielmente las particularidades de nuestra actividad empresarial y su impacto ambiental y social.

5 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

El éxito de nuestro grupo empresarial radica en las personas que forman parte de nuestra compañía. Por lo tanto, uno de nuestros objetivos prioritarios es establecer políticas y mecanismos que permitan favorecer un entorno laboral seguro, a la vez que se impulsa el desarrollo profesional de las personas en base a sus capacidades y logros, fomentando un entorno inclusivo, que garantice siempre la igualdad de oportunidades.

Nuestras condiciones laborales cumplen con la legislación, normativa y políticas relacionadas tanto a nivel nacional y dentro del marco de la Unión Europea, así como el resto de las filiales fuera de dicho entorno geográfico. Las distintas políticas implementadas se expondrán a lo largo de los próximos apartados: la **política de retribución**, la de **seguridad y salud en el trabajo** o la de **igualdad** y el plan de **formación**, que establecen los pilares para la gestión de cada una de estas áreas.

Los principales **riesgos** identificados en el área de personal están relacionados con la fuga del conocimiento. La empresa trabaja para la implantación de distintas actuaciones en el área social y económica, que se describen a lo largo de este capítulo y que tienen como objetivo último la fidelización de los trabajadores.

5.1 Empleo

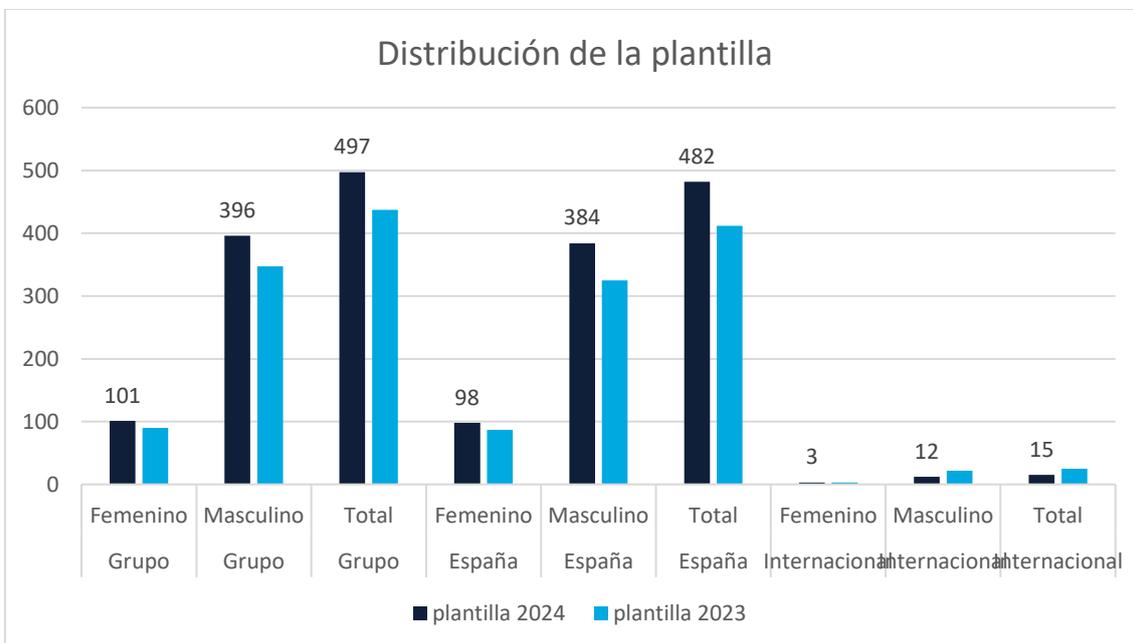


La distribución de los empleados de la compañía en función de su localización (España/Internacional) se refleja en las siguientes tablas:

Total Personas Empleadas España	2024			2023			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Global							
Solutions S.I.U.	2	0,41%	0,40%	2	0,49%	0,46%	0,00%
Masculino	2	0,41%	0,40%	2	0,49%	0,46%	0,00%
Plain Concepts							
S.L.U	480	99,59%	96,58%	389	94,42%	89,02%	23,39%
Femenino	98	20,33%	19,72%	83	20,15%	18,99%	18,07%
Masculino	382	79,25%	76,86%	306	74,27%	70,02%	24,84%
Sidra Data							
Service, S.L.	-	-	-	21	5,10%	4,81%	-100,00%
Femenino	-	-	-	4	0,97%	0,92%	-100,00%
Masculino	-	-	-	17	4,13%	3,89%	-100,00%
Total	482	100,00%	96,98%	412	100,00%	94,28%	16,99%

Total Personas Empleadas Internacional	2024			2023			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Femenino	3	20,00%	0,60%	3	12,00%	0,69%	0,00%
Masculino	12	80,00%	2,41%	22	88,00%	5,03%	-45,45%
Total	15	100,00%	3,02%	25	100,00%	5,72%	-40,00%

Total Personas Empleadas	2024			2023			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Femenino	101	20,32%	20,32%	90	20,59%	20,59%	12,22%
Masculino	396	79,68%	79,68%	347	79,41%	79,41%	14,12%
Total	497	100,00%	100%	437	100,00%	100,00%	13,73%



La distribución de los empleados según la oficina de referencia, en España es la siguiente:

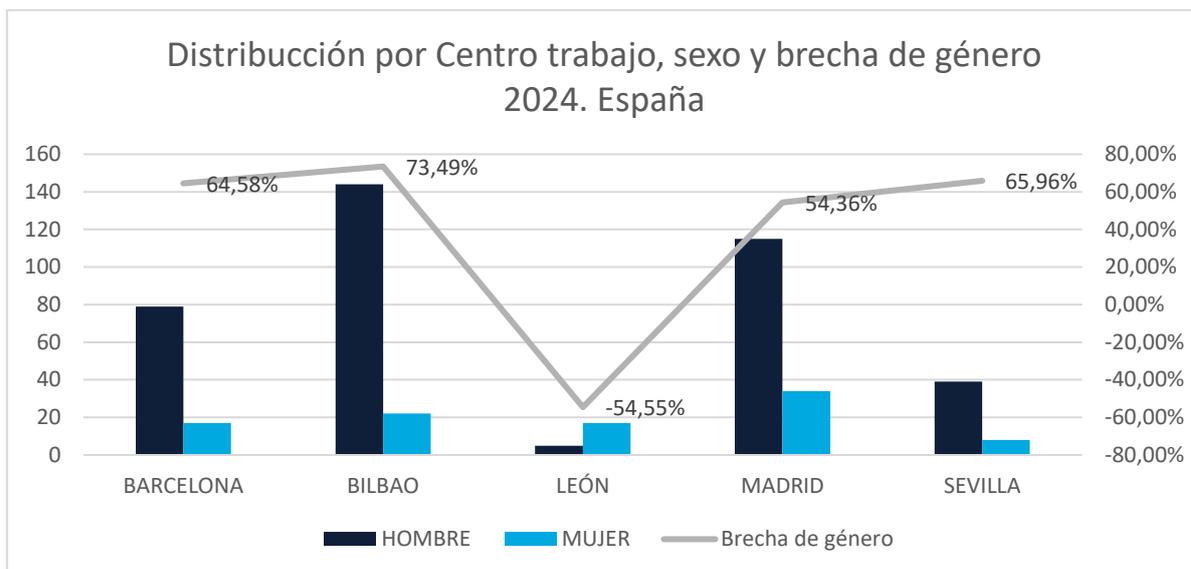
		2023				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2022	Var. % 2022
EMPRESA	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER				
BARCELONA		69	13	82	19,90%	84,15%	15,85%	21,23%	14,94%	68,29%	87	-5,75%
BILBAO	P.C., S.L.U.	90	18	108	26,21%	83,33%	16,67%	27,69%	20,69%	66,67%	38	184,21%
	S.D.S., S.L.	17	4	21	5,10%	80,95%	19,05%	5,23%	4,60%	61,90%		
LEÓN	P.C., S.L.U.	5	17	22	5,34%	22,73%	77,27%	1,54%	19,54%	-54,55%	25	-12,00%
	P.G.S., S.L.	2	0	2	0,49%	100,00%	0,00%	0,62%	0,00%	100,00%	1	
MADRID		103	31	134	32,52%	76,87%	23,13%	31,69%	35,63%	53,73%	150	-10,67%
SEVILLA		39	4	43	10,44%	90,70%	9,30%	12,00%	4,60%	81,40%	37	16,22%
Total		325	87	412	100,00%	78,88%	21,12%	100,00%	100,00%	57,77%	419	-1,67%

		2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2023	Var. % 2023
EMPRESA	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER				
BARCELONA		79	17	96	19,92%	82,29%	17,71%	20,57%	17,35%	64,58%	82	17,07%
BILBAO	P.C., S.L.U.	144	22	166	34,44%	86,75%	13,25%	37,50%	22,45%	73,49%	108	53,70%
	S.D.S., S.L.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	-100%
LEÓN	P.C., S.L.U.	5	17	22	4,56%	22,73%	77,27%	1,30%	17,35%	-54,55%	22	0,00%
	P.G.S., S.L.	2	0	2	0,41%	100,00%	0,00%	0,52%	0,00%	100,00%	2	0
MADRID		115	34	149	30,91%	77,18%	22,82%	29,95%	34,69%	54,36%	150	-0,67%
SEVILLA		39	8	47	9,75%	82,98%	17,02%	10,16%	8,16%	65,96%	37	27,03%
Total		384	98	482	100,00%	79,67%	20,33%	100,00%	100,00%	59,34%	422	14,22%

P.C., S.L.U. se corresponde con Plain Concepts S.L.U.

S.D.S., S.L. se corresponde con Sidra Data Services S.L.

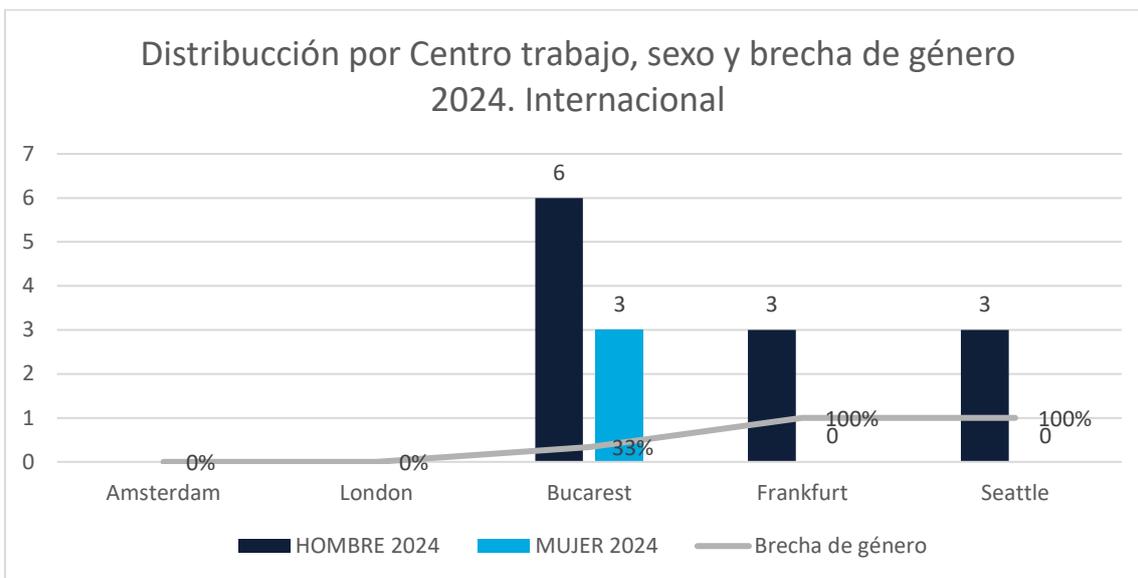
P.G.S., S.L. se corresponde con Plain Global Solutions S.L.



Respecto a los empleados internacionales, su distribución se refleja en las siguientes tablas:

Plantilla por oficina	2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2023	Var. % 2023
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER			
Amsterdam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-100,00%
London	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-100,00%
Bucarest	6	3	9	60,00%	66,67%	33,33%	50,00%	100,00%	33%	8	12,50%
Frankfurt	3	0	3	20,00%	100,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100%	6	-50,00%
Seattle	3	0	3	20,00%	100,00%	0,00%	25,00%	0,00%	100%	3	0,00%
Total	12	3	15	100,00%	80,00%	20,00%	100,00%	100,00%	60%	25	-40,00%

Plantilla por oficina	2023				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Amsterdam	4	0	4	16,00%	100,00%	0,00%	18,18%	0,00%	100,00%
London	4	0	4	16,00%	100,00%	0,00%	18,18%	0,00%	100,00%
Bucarest	5	3	8	32,00%	62,50%	37,50%	22,73%	100,00%	25,00%
Frankfurt	6	0	6	24,00%	100,00%	0,00%	27,27%	0,00%	100,00%
Seattle	3	0	3	12,00%	100,00%	0,00%	13,64%	0,00%	100,00%
Total	22	3	25	100,00%	88,00%	12,00%	100,00%	100,00%	76,00%



En cuanto a las oficinas internacionales, a excepción de las localizadas en Bucarest, han perdido plantilla, debido a la reorganización de los mercados y la política que la organización está adoptando de cara al ejercicio 2025 y frente a los mercados de EMEA, USA y nacional.

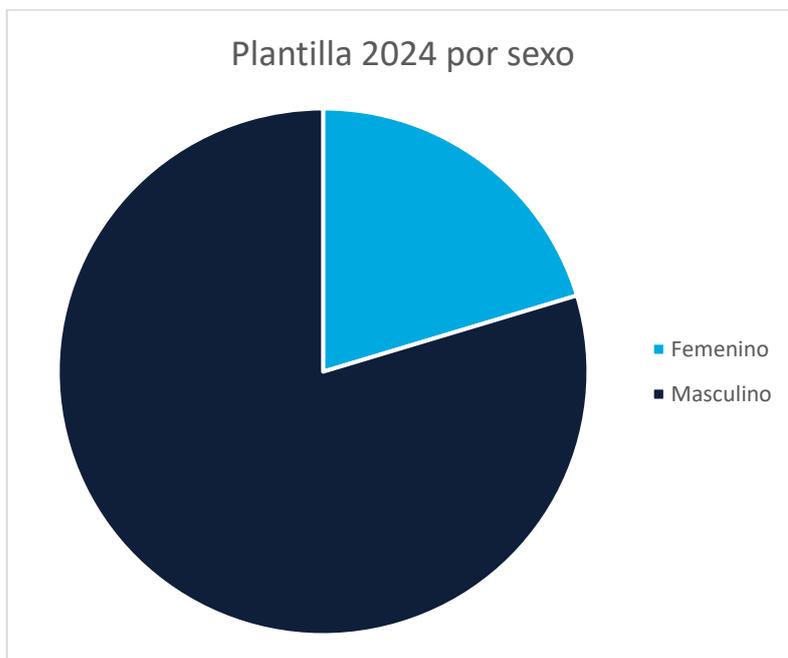
5.1.1 Empleados

Las actividades desempeñadas por la compañía se encuentran diversificadas en distintas áreas de negocio. La organización cuenta con una plantilla diversa integrada por diferentes perfiles profesionales, tal y como muestran los datos que se incluyen a continuación desagregados por sexo, edad y área profesional, donde se han establecido tres grupos profesionales a efectos de la elaboración del presente informe.

Número de empleados por sexo:

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla es de 497 personas, un 79,68% hombres y un 20,32% mujeres. La brecha de género sigue siendo un reto para la organización, que se ve afectada por la falta de perfiles femeninos en el mercado laboral. La contratación durante 2024 indica una distribución en el mismo sentido, alcanzando la contratación femenina un 14,91%.

Estos datos están alineados con el resto del mercado. Según el informe publicado por [Infojobs](#) el mercado está distribuido en un 80% por representación masculina y un 20% por representación femenina.



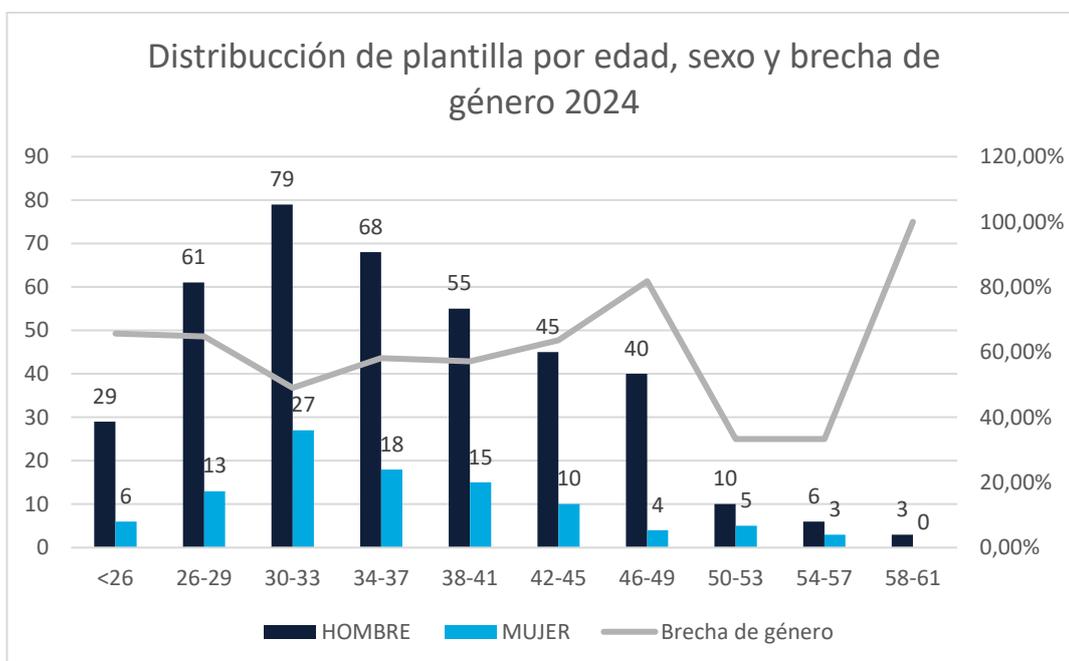
Número de empleados por rango de edad:

La edad media en este ejercicio 2024 es de 36,58 años en el caso de los hombres y 36,32 en el de las mujeres, datos muy similares a los reportados en el ejercicio anterior, con una edad media de 36,90 años, siendo de 35,90 años en el caso de las mujeres y de 37,16 años en el caso de los hombres.

La franja de edad con mayor concentración es similar para ambos sexos y se sitúa entre los 30 y 33 años. Sin embargo, la mayor brecha de género la encontramos en la franja de 46 a 49 años. En el mismo sentido, el índice de distribución se reduce drásticamente, para las mujeres, en la franja de edad que va de los 46 a los 49 años.

Plantilla por edad	2023				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
<26	25	6	31	7,09%	80,65%	19,35%	7,20%	6,67%	61,29%
26-29	35	13	48	10,98%	72,92%	27,08%	10,09%	14,44%	45,83%
30-33	68	24	92	21,05%	73,91%	26,09%	19,60%	26,67%	47,83%
34-37	53	15	68	15,56%	77,94%	22,06%	15,27%	16,67%	55,88%
38-41	63	12	75	17,16%	84,00%	16,00%	18,16%	13,33%	68,00%
42-45	46	7	53	12,13%	86,79%	13,21%	13,26%	7,78%	73,58%
46-49	38	8	46	10,53%	82,61%	17,39%	10,95%	8,89%	65,22%
50-53	9	3	12	2,75%	75,00%	25,00%	2,59%	3,33%	50,00%
54-57	7	2	9	2,06%	77,78%	22,22%	2,02%	2,22%	55,56%
58-61	3	0	3	0,69%	100,00%	0,00%	0,86%	0,00%	100,00%
Total	347	90	437	100,00%	79,41%	20,59%	100,00%	100,00%	58,81%

Plantilla por edad	2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
<26	29	6	35	7,04%	82,86%	17,14%	7,32%	5,94%	65,71%
26-29	61	13	74	14,89%	82,43%	17,57%	15,40%	12,87%	64,86%
30-33	79	27	106	21,33%	74,53%	25,47%	19,95%	26,73%	49,06%
34-37	68	18	86	17,30%	79,07%	20,93%	17,17%	17,82%	58,14%
38-41	55	15	70	14,08%	78,57%	21,43%	13,89%	14,85%	57,14%
42-45	45	10	55	11,07%	81,82%	18,18%	11,36%	9,90%	63,64%
46-49	40	4	44	8,85%	90,91%	9,09%	10,10%	3,96%	81,82%
50-53	10	5	15	3,02%	66,67%	33,33%	2,53%	4,95%	33,33%
54-57	6	3	9	1,81%	66,67%	33,33%	1,52%	2,97%	33,33%
58-61	3	0	3	0,60%	100,00%	0,00%	0,76%	0,00%	100,00%
Total	396	101	497	100,00%	79,68%	20,32%	100,00%	100,00%	59,36%



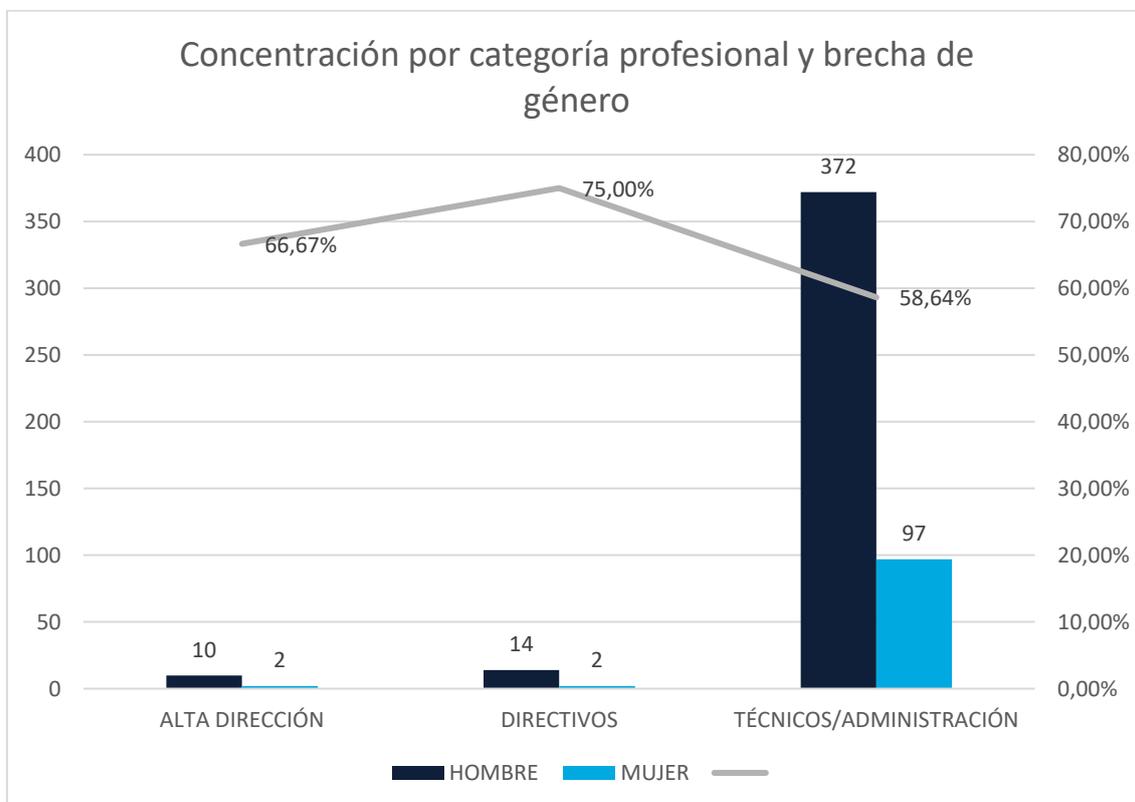
5.1.1.1 Número de empleados por categoría profesional:

Atendiendo a una clasificación de la plantilla por categoría profesional podemos encontrar las siguientes distribuciones para los ejercicios de referencia:

Categoría profesional	2023		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ALTA DIRECCIÓN	12	1	13	2,97%	92,31%	7,69%	3,46%	1,11%	84,62%
DIRECTIVOS	12	3	15	3,43%	80,00%	20,00%	3,46%	3,33%	60,00%
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	323	86	409	93,59%	78,97%	21,03%	93,08%	95,56%	57,95%
Total	347	90	437	100,00%	79,41%	20,59%	100,00%	100,00%	58,81%

Categoría profesional	2024		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ALTA DIRECCIÓN	10	2	12	2,41%	83,33%	16,67%	2,53%	1,98%	66,67%
DIRECTIVOS	14	2	16	3,22%	87,50%	12,50%	3,54%	1,98%	75,00%
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	372	97	469	94,37%	79,32%	20,68%	93,94%	96,04%	58,64%
Total	396	101	497	100,00%	79,68%	20,32%	100,00%	100,00%	59,36%

En ambos ejercicios, la mayor concentración de la plantilla se concentra en la categoría de Técnicos/Administración.



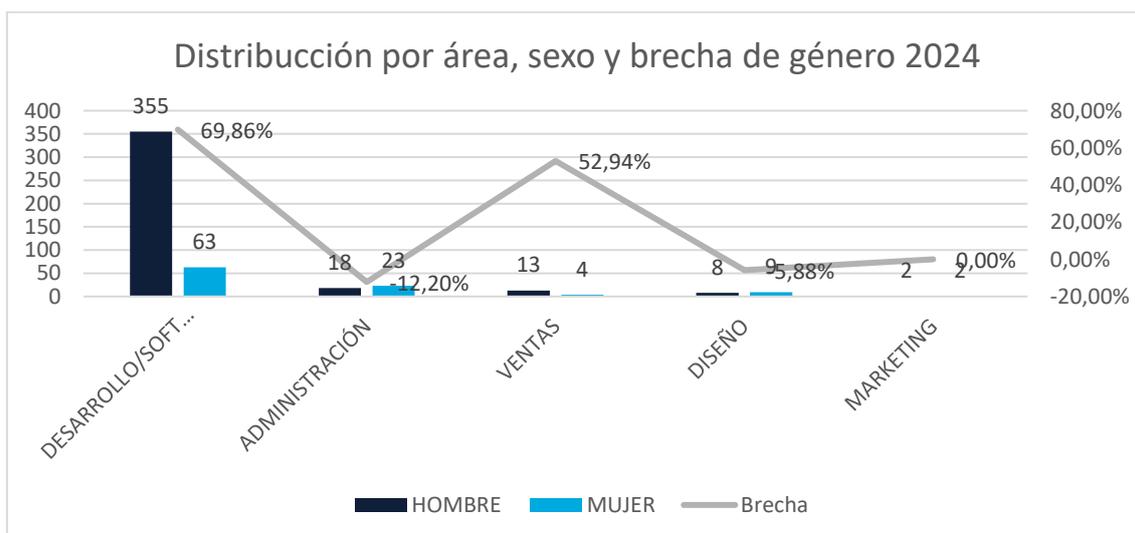
5.1.1.2 Número de empleados según el área:

Según el departamento o área de prestación de servicios la distribución de la plantilla se presenta de la siguiente forma:

Plantilla por área profesional	2023			Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER	Total Plantilla	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
DESARROLLO/SOFTWARE	299	54	353	84,70%	15,30%	86,17%	60,00%	69,41%
ADMINISTRACIÓN	21	23	44	47,73%	52,27%	6,05%	25,56%	-4,55%
VENTAS	17	7	24	70,83%	29,17%	4,90%	7,78%	41,67%
DISEÑO	7	4	11	63,64%	36,36%	2,02%	4,44%	27,27%
MARKETING	3	2	5	60,00%	40,00%	0,86%	2,22%	20,00%
Total	347	90	437	79,41%	20,59%	100,00%	100,00%	58,81%

Plantilla por área profesional	2024			Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER	Total Plantilla	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
DESARROLLO/SOFTWARE	355	63	418	84,93%	15,07%	89,65%	62,38%	69,86%
ADMINISTRACIÓN	18	23	41	43,90%	56,10%	4,55%	22,77%	-12,20%
VENTAS	13	4	17	76,47%	23,53%	3,28%	3,96%	52,94%
DISEÑO	8	9	17	47,06%	52,94%	2,02%	8,91%	-5,88%
MARKETING	2	2	4	50,00%	50,00%	0,51%	1,98%	0,00%
Total	396	101	497	79,68%	20,32%	100,00%	100,00%	59,36%

La contratación de perfiles femeninos en UX/UI durante 2024 ha permitido feminizar esta área.



El área de Desarrollo/Software es el que presenta mayor concentración de la plantilla.

En cuanto a la variación interanual es reseñable cómo disminuye la plantilla en todas las áreas excepto la de Desarrollo/Software y Diseño.

5.1.2 Contratos

Toda la plantilla (497 empleados) tiene un contrato de carácter indefinido dentro de la organización, no solo dentro de España, que se ve afectado por un marco legislativo en materia laboral que prioriza este tipo de contratos, sino también en el resto de los estados en los que se asienta la compañía y que no se ven afectados por ese requerimiento en cuanto al tipo de contratación.

5.1.3 Antigüedad

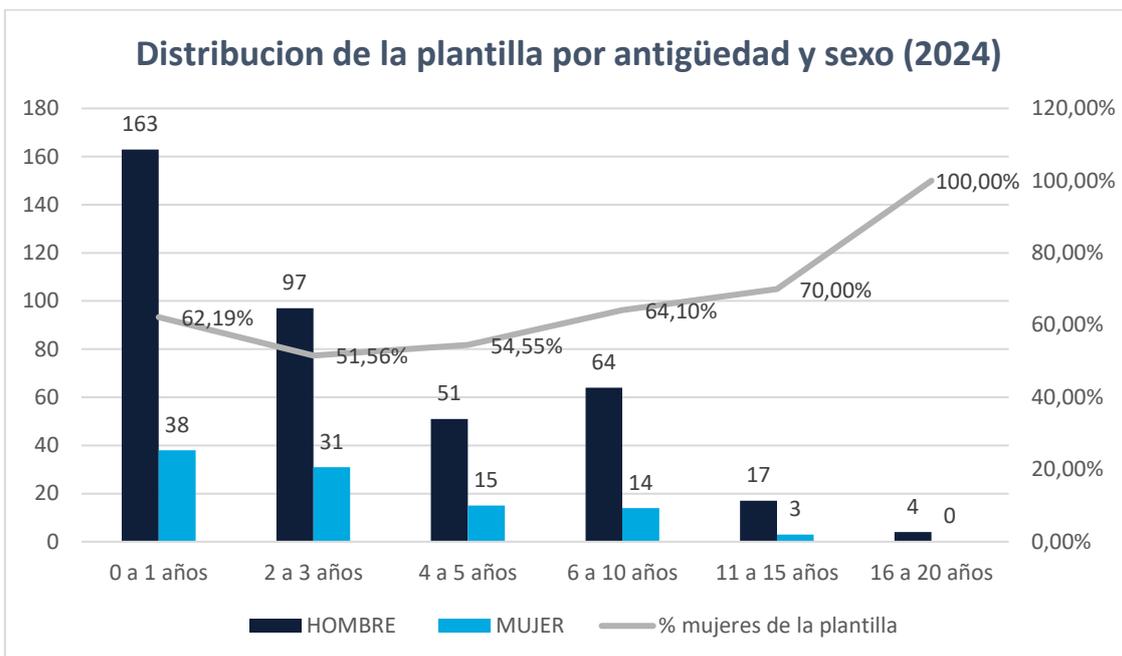
Para el 2024 la antigüedad media en la organización se ha situado en 3,62 años, siendo la antigüedad para los hombres de 3,67 años y para las mujeres de 3,45 años.

El análisis interanual no aporta diferencias significativas que mencionar, por lo que las políticas de retención de talento siguen siendo prioritarias en la organización.

En el ejercicio 2024, más del 60% de la plantilla lleva menos de 3 años en la compañía, aunque la distribución de los datos sigue siendo muy parecida al año anterior.

Plantilla por antigüedad	2023		Total Plantilla	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
0 a 1 años	76	21	97	22,20%	78,35%	21,65%	21,90%	23,33%	56,70%
2 a 3 años	121	35	156	35,70%	77,56%	22,44%	34,87%	38,89%	55,13%
4 a 5 años	57	16	73	16,70%	78,08%	21,92%	16,43%	17,78%	56,16%
6 a 10 años	70	13	83	18,99%	84,34%	15,66%	20,17%	14,44%	68,67%
11 a 15 años	19	5	24	5,49%	79,17%	20,83%	5,48%	5,56%	58,33%
16 a 20 años	4	0	4	0,92%	100,00%	0,00%	1,15%	0,00%	100,00%
Total	347	90	437	100,00%	79,41%	20,59%	100,00%	100,00%	58,81%

Plantilla por antigüedad	2024		Total Plantilla	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
0 a 1 años	163	38	201	40,44%	81,09%	18,91%	41,16%	37,62%	62,19%
2 a 3 años	97	31	128	25,75%	75,78%	24,22%	24,49%	30,69%	51,56%
4 a 5 años	51	15	66	13,28%	77,27%	22,73%	12,88%	14,85%	54,55%
6 a 10 años	64	14	78	15,69%	82,05%	17,95%	16,16%	13,86%	64,10%
11 a 15 años	17	3	20	4,02%	85,00%	15,00%	4,29%	2,97%	70,00%
16 a 20 años	4	0	4	0,80%	100,00%	0,00%	1,01%	0,00%	100,00%
Total	396	101	497	100,00%	79,68%	20,32%	100,00%	100,00%	59,36%



5.1.4 Extinciones de contrato

Durante 2024 se han producido 70 extinciones de contrato en el grupo empresarial, 47 menos que en el ejercicio anterior.

Durante este año hemos reducido drásticamente el nivel de extinciones de contrato, pasando de un 26,77% a un 14,08 % del total de la plantilla actual.

La empresa considera como punto más importante a mejorar las bajas voluntarias de la plantilla, ya que, como hemos indicado en anteriores ocasiones, busca la consolidación de su talento. En ese sentido, la rotación voluntaria de los empleados de Plain Concepts, .S.L.U. supone un 9,92% en 2024 frente a un 10,94% del 2023. En términos porcentuales y comparativos:

Rotación Voluntaria		Rotación Total		Var. R. Voluntaria	Var. R. Total 24/23
2024	2023	2024	2023	24/23	
9,92%	10,94%	13,38%	21,63%	-1,02%	-2,44%

A continuación, se indica el número de extinciones de contrato clasificadas por causa y sexo.

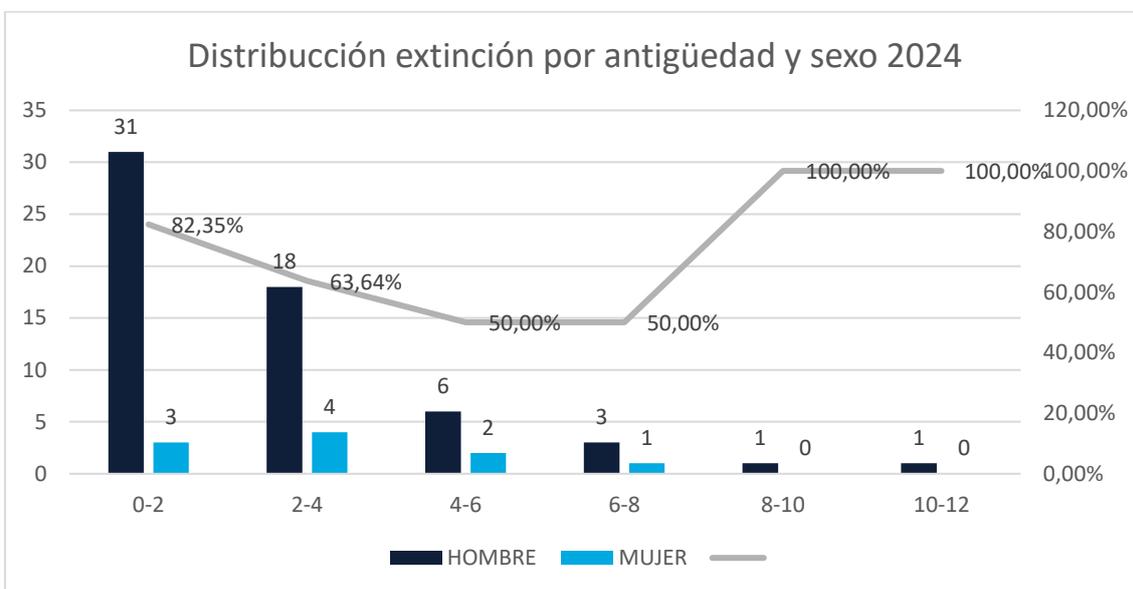
Causa de Baja	2023				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER	Total	Total %	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
BAJA VOLUNTARIA	48	7	55	47,01%	87,27%	12,73%	55,17%	23,33%	74,55%
DESPIDO OBJETIVO	8	9	17	14,53%	47,06%	52,94%	9,20%	30,00%	-5,88%
DESPIDO IMPROCEDENTE	12	8	20	17,09%	60,00%	40,00%	13,79%	26,67%	20,00%
NO SUPERA PERIODO PRUEBA	6	1	7	5,98%	85,71%	14,29%	6,90%	3,33%	71,43%
DESPIDO DISCIPLINARIO	9	3	12	10,26%	75,00%	25,00%	10,34%	10,00%	50,00%
CAMBIO ORGANIZACIÓN INTERNA	2	0	2	1,71%	100,00%	0,00%	2,30%	0,00%	100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1	1	2	1,71%	50,00%	50,00%	1,15%	3,33%	0,00%
MUTUO ACUERDO	1	1	2	1,71%	50,00%	50,00%	1,15%	3,33%	0,00%
Total	87	30	117	100,00%	74,36%	25,64%	100,00%	100,00%	48,72%

Causa de Baja	2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER	Total	Total %	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
BAJA VOLUNTARIA	41	9	50	71,43%	79,07%	20,93%	68,33%	90,00%	58,14%
DESPIDO OBJETIVO	1	1	2	2,86%	50,00%	50,00%	1,67%	10,00%	0,00%
DESPIDO IMPROCEDENTE	2	0	2	2,86%	100,00%	0,00%	3,33%	0,00%	100,00%
NO SUPERA PERIODO DE PRUEBA	9	0	9	12,86%	100,00%	0,00%	15,00%	0,00%	100,00%
DESPIDO DISCIPLINARIO	3	0	3	4,29%	100,00%	0,00%	5,00%	0,00%	100,00%
AGOTAMIENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	1	0	1	1,43%	100,00%	0,00%	1,67%	0,00%	100,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	3	0	3	4,29%	100,00%	0,00%	5,00%	0,00%	100,00%
Total	60	10	70	100,00%	85,71%	14,29%	100,00%	100,00%	71,43%

El mayor porcentaje de bajas, un 37,14%, se produce en los dos primeros años de la persona dentro de la organización:

Antigüedad	2023				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha	%Sobre Plantilla
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
0-2	61	15	76	64,96%	80,26%	19,74%	70,11%	50,00%	60,53%	74,51%
2-4	15	3	18	15,38%	83,33%	16,67%	17,24%	10,00%	66,67%	25,35%
4-6	4	8	12	10,26%	33,33%	66,67%	4,60%	26,67%	-33,33%	31,58%
6-8	3	2	5	4,27%	60,00%	40,00%	3,45%	6,67%	20,00%	27,78%
8-10	2	1	3	2,56%	66,67%	33,33%	2,30%	3,33%	33,33%	18,75%
10-12	2	1	3	2,56%	66,67%	33,33%	2,30%	3,33%	33,33%	42,86%
Total	87	30	117	100,00%	74,36%	25,64%	100,00%	100,00%	48,72%	26,77%

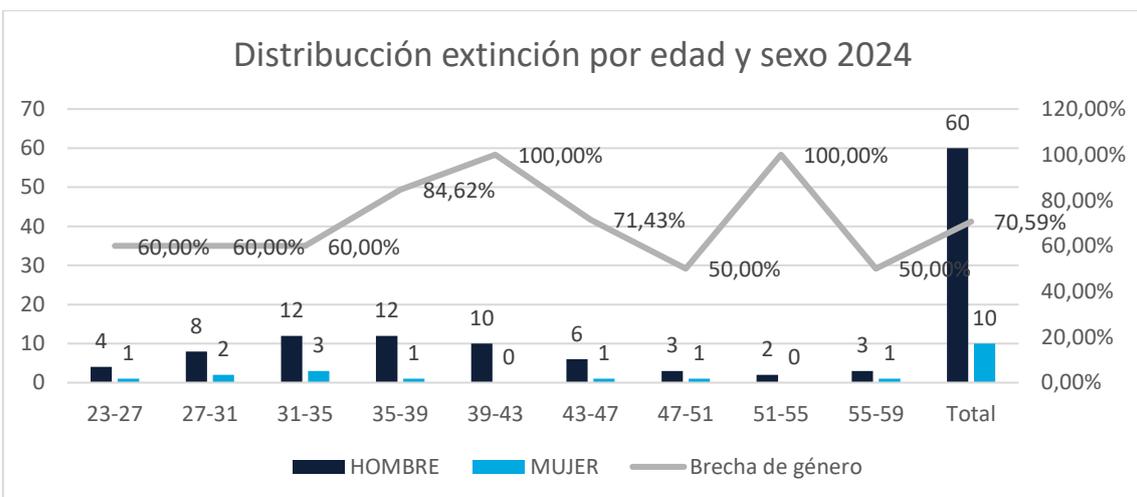
Antigüedad	2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha	%Sobre Plantilla
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
0-2	31	3	34	48,57%	91,18%	8,82%	51,67%	30,00%	82,35%	16,92%
2-4	18	4	22	31,43%	81,82%	18,18%	30,00%	40,00%	63,64%	17,19%
4-6	6	2	8	11,43%	75,00%	25,00%	10,00%	20,00%	50,00%	12,12%
6-8	3	1	4	5,71%	75,00%	25,00%	5,00%	10,00%	50,00%	8,33%
8-10	1	0	1	1,43%	100,00%	0,00%	1,67%	0,00%	100,00%	3,45%
10-12	1	0	1	1,43%	100,00%	0,00%	1,67%	0,00%	100,00%	12,50%
Total	60	10	70	100,00%	85,71%	14,29%	100,00%	100,00%	71,43%	14,08%



Por edad, la mayor concentración de bajas se produce entre los 31 y los 35 años. Ésta suele coincidir con el momento en que las personas han alcanzado un dominio de conocimientos importante, así como una clasificación de acuerdo con su *expertise* que puede ser considerada como *senior*. En esta franja de edad, las personas tienen un grado de eficiencia alto, pues tienen experiencia y por su juventud están poco vinculados a otras responsabilidades fuera del ámbito temporal. Si bien en la edad hay un importante sesgo de género, pues en el periodo de 27 a 35 años la concentración de bajas en el sexo femenino se reduce considerablemente como se puede ver a continuación:

Bajas por edad	2023				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
23-27	7	5	12	10,26%	58,33%	41,67%	8,05%	16,67%	16,67%
27-31	10	3	13	11,11%	76,92%	23,08%	11,49%	10,00%	53,85%
31-35	20	3	23	19,66%	86,96%	13,04%	22,99%	10,00%	73,91%
35-39	12	4	16	13,68%	75,00%	25,00%	13,79%	13,33%	50,00%
39-43	15	5	20	17,09%	75,00%	25,00%	17,24%	16,67%	50,00%
43-47	10	5	15	12,82%	66,67%	33,33%	11,49%	16,67%	33,33%
47-51	3	2	5	4,27%	60,00%	40,00%	3,45%	6,67%	20,00%
51-55	7	1	8	6,84%	87,50%	12,50%	8,05%	3,33%	75,00%
55-59	3	1	4	3,42%	75,00%	25,00%	3,45%	3,33%	50,00%
59-63	0	1	1	0,85%	0,00%	100,00%	0,00%	3,33%	-100,00%
Total	87	30	117	100,00%	74,36%	25,64%	100,00%	100,00%	48,72%

Bajas por edad	2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
23-27	4	1	5	7,14%	80,00%	20,00%	6,67%	10,00%	60,00%
27-31	8	2	10	14,29%	80,00%	20,00%	13,33%	20,00%	60,00%
31-35	12	3	15	21,43%	80,00%	20,00%	20,00%	30,00%	60,00%
35-39	12	1	13	18,57%	92,31%	7,69%	20,00%	10,00%	84,62%
39-43	10	0	10	14,29%	100,00%	0,00%	16,67%	0,00%	100,00%
43-47	6	1	7	10,00%	85,71%	14,29%	10,00%	10,00%	71,43%
47-51	3	1	4	5,71%	75,00%	25,00%	5,00%	10,00%	50,00%
51-55	2	0	2	2,86%	100,00%	0,00%	3,33%	0,00%	100,00%
55-59	3	1	4	5,71%	75,00%	25,00%	5,00%	10,00%	50,00%
Total	60	10	70	100,00%	85,71%	14,71%	100,00%	100,00%	70,59%



Por categoría profesional la clasificación de las bajas ha sido la siguiente:

2024				
Causa de Baja	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTIVOS	TECNICOS/ ADMINISTRACIÓN	TOTAL
BAJA VOLUNTARIA	-	-	50	50
DESPIDO OBJETIVO	-	-	2	2
DESPIDO IMPROCEDENTE	-	-	2	2
NO SUPERA PERIODO DE PRUEBA	-	-	9	9
DESPIDO DISCIPLINARIO	-	-	3	3
AGOTAMIENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	-	-	1	1
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	-	3	3
CAMBIO ORGANIZACIÓN INTERNA	-	-		
MUTUO ACUERDO				
Total	-	-	70	70

2023				
Causa de Baja	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTIVOS	TECNICOS/ ADMINISTRACIÓN	TOTAL
BAJA VOLUNTARIA	-	4	51	55
DESPIDO OBJETIVO	-	0	17	17
DESPIDO IMPROCEDENTE	-	2	18	20
NO SUPERA PERIODO DE PRUEBA	-	-	7	7
DESPIDO DISCIPLINARIO	-	-	12	12
AGOTAMIENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	-	-	-	0
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	-	2	2
CAMBIO ORGANIZACIÓN INTERNA	1	-	1	2
MUTUO ACUERDO			2	2
Total	1	6	110	117

5.1.5 Distribución de los trabajadores en función del puesto

La distribución de la plantilla por razón de género adolece de una brecha de entorno al 59,36%. Ésta, como ya hemos señalado, es mayor en las categorías de Dirección en la que alcanza un 75%, si bien este dato podría generar una imagen distorsionada de la organización si no atendemos al número de trabajadores que pertenecen a esta categoría, un 3,22% del total y al mercado laboral que de origen ya marca una brecha de género, según hemos referenciado en el apartado anterior.

5.1.6 Objetivos y claves de resultados

Los principales objetivos definidos por la organización relacionados, con los empleados son:

- Atraer talento.
- Conseguir una permanencia mínima de todos los nuevos empleados de al menos 1 año en la empresa.

- Potenciar el talento interno.
- Alcanzar una deserción involuntaria por debajo del 15%.
- Conseguir un tiempo medio del ciclo de vida de los empleados de la empresa de un mínimo de 5 años.

5.2 Retribución

La compañía cuenta con una política de retribución que establece y desarrolla los principios del modelo de compensación de la organización, asegurando que:

- La retribución cumple con las mejores prácticas para poder atraer, fidelizar y motivar a los profesionales.
- La retribución se fija en base a criterios objetivos relacionados con el desempeño individual.
- La compensación está ligada a la consecución de hitos concretos y cuantificables midiendo la contribución personal objetivo de la compañía.
- La compensación fomenta el logro sostenido de objetivos en el tiempo y la fidelización de empleados clave.

Las retribuciones en términos brutos para este 2024 han sido las siguientes, desglosadas por países:

Total Devengos 2024				
País	HOMBRE	MUJER	Total	% Total
ESPAÑA	16.892.645	3.647.079	20.539.724	93,80%
ALEMANIA	313.725	0	313.725	1,43%
CANADÁ*	34.088	0	34.088	0,16%
HOLANDA				0,00%
RUMANÍA	410.122	181.133	591.255	2,70%
UK				0,00%
USA	417.577	0	417.577	1,91%
Total	18.068.157	3.828.212	21.896.369	100,00%

Para 2023 los datos eran los siguientes:

Total Devengos 2023				
País	HOMBRE	MUJER	Total	% Total
ESPAÑA	15.246.975	3.511.934	18.758.909	87,20%
ALEMANIA	775.617	0	775.617	3,61%
CANADÁ*	84.600	0	84.600	0,39%
HOLANDA	410.477	0	410.477	1,91%
RUMANÍA	238.801	166.948	405.749	1,89%
UK	468.368	43924	512.292	2,38%
USA	346.558	217.442	564.000	2,62%
Total	17.571.396	3.940.248	21.511.644	100,00%

*El dato de Canadá se refiere a un trabajador que presta servicios en la oficina de Seattle

En el ejercicio anterior los datos de gastos totales por devengos fueron un 1,79% inferiores. Si observamos la comparativa por países, podemos comprobar que los salarios devengados durante el año 2024, salvo el caso de España y Rumanía, han sido inferiores al año anterior, el motivo viene dado por la disminución de trabajadores en estos países según hemos indicado con anterioridad (15 frente a 25 en cómputo total.)

5.2.1 Brecha salarial

Para evaluar las retribuciones de la compañía se ha hecho una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico donde se estudia la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en la organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor teniendo en cuenta 4 tipos de factores y varios factores:

- | | |
|--|--|
| <p>1. Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Formación académica b. Experiencia previa c. Idioma inglés | <p>3. Esfuerzo</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Concentración b. Esfuerzo emocional-plazos |
| <p>2. Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Organización del trabajo b. Supervisión | <p>4. Condiciones de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Viajes |

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

Los rangos de puntos son los siguientes:

ESCALAS	Desde	Hasta	Categoría Profesional
ESCALA 01	800	1000	ALTA DIRECCIÓN
ESCALA 02	630	799	DIRECTIVOS
ESCALA 03	400	629	TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN
ESCALA 04	200	399	PERSONAL DE LIMPIEZA

La escala 04 ha dejado de darse desde 2023 al no contar con servicio de limpieza contratado como personal propio dentro de la organización.

El resultado final de la valoración de puestos de trabajo con el sistema de valoración de puntos por factor es el siguiente:

PUESTO	ESCALA	PUNTUACIÓN 2024
EXECUTIVE PRESIDENT	ESCALA 01	999
CEO	ESCALA 01	967
C (CCO, CTO, COO, CTIO, CFO, CPO, CGPO, CMDO, CSDO)	ESCALA 01	914
VP	ESCALA 02	799
DIRECTOR	ESCALA 02	639
ENGINEERING MANAGER	ESCALA 03	619
PEOPLE MANAGER	ESCALA 03	618
FINANCIAL MANAGER	ESCALA 03	618
DATA ENGINEER	ESCALA 03	545
AI	ESCALA 03	545
SOFTWARE DEVELOPMENT ENGINEER	ESCALA 03	498
OPERATIONS	ESCALA 03	475
PEOPLE	ESCALA 03	475
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER	ESCALA 03	475
CLOUD ENGINEER	ESCALA 03	475
MARKETING	ESCALA 03	475
FINANCIAL	ESCALA 03	475

Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la empresa el mismo valor. De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, obtenemos la siguiente distribución de la plantilla:

Categoría profesional	2023		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ALTA DIRECCIÓN	12	1	13	2,97%	92,31%	7,69%	3,46%	1,11%	84,62%
DIRECTIVOS	12	3	15	3,43%	80,00%	20,00%	3,46%	3,33%	60,00%
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	323	86	409	93,59%	78,97%	21,03%	93,08%	95,56%	57,95%
Total	347	90	437	100,00%	79,41%	20,59%	100,00%	100,00%	58,81%

Categoría profesional	2024		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ALTA DIRECCIÓN	10	2	12	2,41%	83,33%	16,67%	2,53%	1,98%	66,67%
DIRECTIVOS	14	2	16	3,22%	87,50%	12,50%	3,54%	1,98%	75,00%
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	372	97	469	94,37%	79,32%	20,68%	93,94%	96,04%	58,64%
Total	396	101	497	100,00%	79,68%	20,32%	100,00%	100,00%	59,36%

La mayor parte de la plantilla se encuentra en la escala 03 de técnicos y administración, representando esta categoría un 94 %. Este 2024 no cuenta con ninguna persona trabajadora en la escala 04, "Personal de limpieza" debido a la externalización de estos servicios con un centro especial de empleo.

Como vemos durante este ejercicio la brecha en distribución se mantiene en unos términos muy similares al año pasado.

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada. Solamente se han tenido en cuenta aquellos trabajadores que cumplen todas las condiciones siguientes durante todo el periodo:

- Su contrato es a tiempo completo. (para 2024 no hay contratos a tiempo parcial).
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral u otras ausencias con afectación retributiva.
- No ha reducido su jornada laboral. (en 2024 hay dos personas que tienen la jornada reducida a un 71%).
- A efectos de normalizar las retribuciones para los supuestos de personas que se han incorporado a lo largo del ejercicio, se han extrapolado los datos de sus devengos al cómputo anual.

Estos requisitos nos permiten obtener unos datos de retribución efectiva homogéneos que nos permitirán hacer un correcto estudio de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

De esta forma tomamos una muestra de 296 personas trabajadoras para 2023 y de 351 para 2024, que representan un 68% y un 70%, respectivamente, de la plantilla a 31 de diciembre y que cumplen con los referidos requisitos.

Además para 2024 hemos incorporado en el análisis salarial el promedio anual de las personas que han sido baja durante el ejercicio proporcionándonos una mayor amplitud de muestra, alcanzando las 420 personas y una representatividad del 85%.

El estudio de la brecha salarial, como indicador más representativo para analizar las diferencias salariales de género nos permite observar las principales diferencias en cuanto a la práctica retributiva por sexos. Se ha calculado como la diferencia que existe entre las retribuciones medias de los hombres y las mujeres. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

- **>0%**. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- **= 0%**. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

5.2.1.1 Brecha salarial por razón de sexo para la plantilla del grupo

Los datos para el **conjunto del grupo** representan una brecha salarial para el 2024 de un 18,98%, reduciéndose la brecha respecto al ejercicio anterior en el que se situaba en torno al 29%, además este dato está afectado por la disparidad de salarios entre países.

2024					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Promedio devengado para 351 personas	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Hombre	18.068.157	51.879			28,82
Mujer	3.828.212	42.735	9.144	17,63%	23,74
Total	21.896.369	50.160			27,87

2024					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Promedio devengado para 420 personas	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Hombre	18.068.157	52.517			29,18
Mujer	3.828.212	42.550	9.967	18,98%	23,64
Total	21.896.369	50.737			28,19

2023					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Promedio devengado para 296 personas	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Hombre	17.571.396	51.553			28,64
Mujer	3.940.248	36.562	14.991	29,08%	20,31
Total	21.511.644	48.362			26,87

Fuera de **España**, los salarios son más altos y apenas hay mujeres trabajadoras, de manera que, si el anterior dato lo referenciamos a España, la brecha se reduce 2,68 puntos para el ejercicio 2024 para un total de 397 personas referenciadas.

2024					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Promedio devengado para 397 trabajadores	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Hombre	16.892.645	50.438			28,02
Mujer	3.647.079	42.218	8.220	16,30%	23,45
Total	20.539.724	48.947			27,19

Los datos comparables en **2023** reportaban las siguientes cifras para **España**:

2023					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Promedio devengado para 273 trabajadores	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Hombre	15.246.975	47.997			26,67
Mujer	3.511.934	38.390	9.607	20,02%	21,33
Total	18.758.909	45.886			25,49

Con los anteriores datos podemos indicar que la brecha salarial en términos generales se ha reducido drásticamente tanto en España como en el resto de los países

5.2.1.2 Brecha salarial por razón de País

Tomando como referencia los datos de España, la brecha salarial es elevada respecto a las filiales. El elevado nivel de vida de estos países, así como su desarrollada economía, hacen posible esta diferencia.

En el caso de Rumania podemos encontrar una diferencia, si bien menor que el resto de los países con filiales, sí que significativa, ya que se trata de un país con una economía en menor grado de desarrollo que la española. El motivo es que en Rumania todos los perfiles son de desarrolladores y no hay roles en las áreas de Administración o Marketing, que pueden tener salarios inferiores a los desarrolladores.

Datos 2024:

País	2024				
	N.º trabajadores datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
ALEMANIA	6	86.050	-37.103	-75,80%	47,81
CANADÁ	1	153.607	-104.659	-213,82%	85,34
ESPAÑA	397	48.947			27,19
HOLANDA					
RUMANIA	13	57.005	-8.058	-16,46%	31,67
UK					
USA	3	155.516	-106.569	-218%	86,40
Total	420	50.737	-1.790		28,19

Datos 2023 y la variación con el ejercicio actual:

País	2023				Variación 24/23			
	N.º trabajadores datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora	Var. % Promedio	Var. % brecha	Var. % salario hora
ALEMANIA	5	84.520	-38.634	-84,00%	46,96	1,81%	8,20%	1,80%
ESPAÑA	273	45.886			25,49	6,67%		6,68%
HOLANDA	4	86.666	-40.780	-89,00%	48,15			
RUMANIA	7	38.000	7.886	-28,00%	21,11	50,01%	11,54%	50,01%
UK	4	53.518	-7.632	-73,00%	29,73			
USA	3	179.692	-133.806	-292,00%	99,83	-13,45%	74,28%	-13,45%
Total	296	48.362,00			26,87			5%

5.2.1.3 Brecha salarial por categoría profesional y sexo

En cuanto a la brecha salarial por categoría profesional o escala encontramos las siguientes diferentes o brecha salarial por razón de género.

Podemos ver que disminuye la brecha en todas las categorías.

Categoría profesional	2024				
	SEXO	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	% Brecha salarial	Salario hora
ALTA DIRECCIÓN	HOMBRE	9	195.104		108,39
	MUJER	2	140.660	38,71%	78,14
	Total	11	185.206		102,89
DIRECTIVOS	HOMBRE	11	80.313		44,62
	MUJER	1	73.220	9,69%	40,68
	Total	12	79.722		44,29
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	HOMBRE	325	47.627		26,46
	MUJER	72	39.398	20,89%	21,89
	Total	397	46.135		25,63
Total		420	50.737		28,19

Categoría profesional	2023					Variación 24/23	
	SEXO	n.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	% Brecha salarial	Salario hora	Var. % Promedio	Var. % brecha
ALTA DIRECCIÓN	HOMBRE	9	143.208		79,56	36,24%	
	MUJER	1	97.145	47,42%	53,97	44,79%	-8,71%
	Total	10	138.602		77,00	33,62%	
DIRECTIVOS	HOMBRE	9	69.330		38,52	15,84%	
	MUJER	1	61.728	12,32%	34,29		
	Total	10	68.570		38,09	16,26%	
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	HOMBRE	215	46.972		26,36	1,40%	
	MUJER	61	35.156	33,61%	20,86	12,07%	-12,72%
	Total	276	44.360		25,15	4,00%	
Total		296	48.362		26,87	4,91%	

Brecha salarial por área de trabajo y género:

Categoría profesional	2024				
	SEXO	n.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	% Brecha salarial	Salario hora
ADMINISTRACIÓN	HOMBRE	18	83.178		46,21
	MUJER	14	50.549	39,23%	28,08
	Total	32	68.903		38,28
DESARROLLO/SOFTWARE	HOMBRE	304	48.877		27,15
	MUJER	48	40.186	17,78%	22,33
	Total	352	47.692		26,50
DISEÑO	HOMBRE	3	40.270		22,37
	MUJER	7	37.396	7,14%	20,78
	Total	10	38.258		21,25
MARKETING	HOMBRE	3	35.184		19,55
	MUJER	2	26.005	26,09%	14,45
	Total	5	31.512		17,51
VENTAS	HOMBRE	17	90.361		50,20
	MUJER	4	60.199	33,38%	33,44
	Total	21	84.616		47,01
Total		420	50.737		28,19

Categoría profesional	2023					Variación 24/23	
	SEXO	n.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	% Brecha salarial	Salario hora	Var. % Promedio	Var. % brecha
ADMINISTRACIÓN	HOMBRE	16	66.646		37,03	25%	
	MUJER	13	38.140	42,77%	21,19	33%	-4%
	Total	29	53.868		29,93	28%	
DESARROLLO/SOFTWARE	HOMBRE	193	46.928		26,07	4%	
	MUJER	41	35.081	25,25%	19,49	15%	-7%
	Total	234	44.407		24,67	7%	
DISEÑO	HOMBRE	7	43.990		24,44	-8%	
	MUJER	4	33.612	23,59%	18,67	11%	-16%
	Total	11	40.216		22,34	-5%	
MARKETING	HOMBRE	2	38.837		21,58	-9%	
	MUJER	2	25.593	34,10%	14,22	2%	-8%
	Total	4	32.215		17,90	-2%	
VENTAS	HOMBRE	15	107.125		59,51	-16%	
	MUJER	3	61.195	42,88%	34,00	-2%	-9%
	Total	18	99.470		55,26	-15%	
Total		296	48.362		26,87	5%	

Como podemos ver la brecha salarial por razón de género ha disminuido en todas las áreas con respecto al año anterior. Si bien la brecha sigue existiendo, debemos tener en cuenta que estos datos incluyen los salarios de puestos directivos. Esto junto, con la baja representación femenina en el sector en el que la empresa desarrolla su actividad y la dificultad de conseguir nuevos perfiles femeninos vinculados con profesiones STEM, hace que el dato, si bien totalmente real, deba ser observado de forma más específica.

5.2.2 Satisfacción de los empleados

La satisfacción de los empleados es un factor crucial para el éxito de cualquier organización. Cuando los nuevos miembros se incorporan a una empresa, es fundamental que comprendan el funcionamiento interno y se sientan cómodos en su entorno laboral desde el principio. Esto no solo contribuye a su bienestar personal, sino también a su productividad.

La empresa reconoce esta importancia y ha implementado un proceso de onboarding meticuloso para las nuevas contrataciones. Este proceso garantiza que los empleados recién llegados se integren de manera efectiva y comprendan la cultura organizacional, los procedimientos y las expectativas.

Además, la compañía utiliza la herramienta de gestión de Recursos Humanos **Factorial**, donde dispone de un módulo diseñado para medir el clima laboral. A través de encuestas dirigidas a la plantilla, se recopila información valiosa sobre la percepción de los empleados en diversos aspectos. Estos datos permiten evaluar áreas relevantes y detectar oportunidades de mejora.

Dentro de este módulo de la herramienta Factorial aparecen reflejados:

- Los resultados del **eNPS** con la tasa de participación y el porcentaje de detractores, pasivos y promotores.
- Los resultados totales de la **encuesta de clima laboral anual** con la tasa de participación y la tasa promedio de las preguntas de la encuesta de clima.

La puntuación media de satisfacción de los trabajadores (clima laboral) durante el año 2024 fue de **7,7** sobre 10. Este seguimiento constante permite identificar tendencias y áreas de enfoque.

En el año 2024, la empresa mantiene las siguientes medidas para favorecer el salario emocional y el employer branding a través de las siguientes acciones:

- Mejora y ajuste de los beneficios sociales que ofrece la empresa, tales como la posibilidad de utilizar el presupuesto de formación para el acondicionamiento del puesto de teletrabajo, así como mejora en las clases de inglés, que han pasado de impartirse de forma grupal a modalidad individual.
- Mejora de la comunicación interna: Se ha mantenido el All Hands donde el CEO informa trimestralmente sobre la estrategia de la compañía, el seguimiento de los objetivos y las novedades más importantes.
- Reuniones de salida con empleados que causen baja para analizar las causas de la situación de salida.

Cabe señalar también dentro de este apartado, la celebración de nuestra esperada gran cita anual de Team building, la **Plain Camp 2024**. Casi 285 empleados de la compañía se reunieron en Cullera (Valencia) durante un fin de semana en el que tuvieron la oportunidad de interactuar con sus compañeros en un ambiente relajado y participar y disfrutar de una gran variedad de actividades recreativas.

5.3 Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo en la compañía responde a las necesidades productivas de la actividad empresarial. En el empeño de garantizar el bienestar de sus empleados, la compañía considera fundamental la adecuada organización del trabajo, contando para ello con diferentes iniciativas, que se adecúan a las realidades de los trabajadores, poniendo especial foco en materia de flexibilidad y conciliación.

En los años 2022, 2023 y 2024 hemos sido incluidos en el Ranking publicado por el diario El Mundo como una de las **100 mejores empresas para trabajar en España**. Además, en la lista del año 2024 hemos ascendido a la posición 39 con respecto a la posición 47 en la que estábamos en 2023 y la posición 81 en la que estábamos en 2022. Este ranking es elaborado por "Actualidad Económica", la revista de información económica de El Mundo, basándose en un exhaustivo cuestionario y la participación de consultores y expertos independientes. Algunos de los factores considerados incluyen la retribución, la formación, el ambiente de trabajo y la valoración general de los empleados.

La empresa pretende dotar a todos sus trabajadores de las máximas facilidades para alcanzar el equilibrio entre la vida personal y profesional, con el fin de conseguir de ellos la máxima productividad, e intentando reducir al mínimo el número de **horas de absentismo**, que fueron 30.258 en 2024, con respecto a 28.112 horas en 2023 y a 33.473 horas en 2022. En estas horas se incluyen los permisos remunerados y las bajas por enfermedad. Este incremento en el año 2024 con respecto al año anterior es directamente proporcional al incremento de trabajadores en dicho año.

Algunas de las medidas implementadas para favorecer la conciliación y los beneficios sociales son:

- **Continuación de la jornada laboral flexible de 35 horas semanales, manteniendo el 100% del sueldo.** A finales de 2021 lanzamos el proyecto piloto de la jornada laboral de 35 horas semanales. Dicho proyecto se ha consolidado y mantenido en los años 2022, 2023 y 2024.
- **Jornada flexible y full-remote.** Para asegurar nuestros altos estándares de calidad, necesitamos captar y retener el mejor talento. Por ello, nos hemos comprometido a tener el mejor equipo posible, y la mejor forma es apostar firmemente por el teletrabajo en remoto y con flexibilidad horaria. Los trabajadores también tienen la posibilidad de trabajar desde nuestras oficinas, pudiendo elegir la modalidad que más se adecue a sus necesidades.
- **Día del cumpleaños.** El día del cumpleaños es un día muy especial y damos la opción de que los empleados disfruten de su cumpleaños como un día libre y puedan pasar su día según sus preferencias. Durante el año 2024 han disfrutado de este permiso 394 personas, lo cual representa casi el 80% de la plantilla.
- **Reforzamos la atención médica.** Tenemos acceso a un seguro médico y dental costado por la compañía para cubrir todas las necesidades de nuestro personal. Creemos que el bienestar y la salud de nuestros empleados es lo más importante.
- **Retribución flexible.** El empleado tiene opción de decidir si quiere percibir una parte de su retribución en productos o servicios (es decir, pago en especie), gozando de ventajas fiscales, porque están exentos de IRPF. Los servicios que se ofrecen son:
 - Comidas
 - Transporte

- Formación
 - Guardería
 - Cupones descuento
-
- **Ayuda económica para los gastos derivados del teletrabajo como internet.**
El trabajador percibirá mensualmente, como beneficio social, una ayuda al teletrabajo esté o no en dicha situación. El importe son 300€ al año, por encima de la cantidad mínima establecida en el convenio en su última actualización en 2024.
 - **Proporcionar el equipamiento necesario para trabajar desde casa con la comodidad de la oficina:** el presupuesto inicialmente asignado para formación se puede destinar íntegra o parcialmente a la adquisición de equipamiento para el acondicionamiento del puesto de teletrabajo, de manera que el trabajador puede elegir los modelos de elementos que más se adapten a sus necesidades.
 - **Presupuesto individual para otras formaciones.** Los empleados disponen anualmente de un presupuesto individualizado de formación de hasta 500 € (si se compatibiliza con el equipamiento mencionado en el punto anterior), mediante el cual pueden solicitar y realizar las formaciones que más se adecuen a sus responsabilidades, necesidades, motivaciones e inquietudes.
 - **Certificaciones técnicas gratuitas:** Los empleados pueden acceder a distintas certificaciones de Microsoft, AWS, Google, Databricks y demás sin ningún coste.
 - **Cesta de Navidad:** proporcionamos a todos nuestros empleados una cesta de navidad, pudiendo elegir entre cesta tradicional o cesta de productos veganos. Al mismo tiempo, damos la posibilidad de donar el importe de la cesta a una causa benéfica.
 - **Permiso de nacimiento y cuidado del menor/cesta bebé:** garantizamos el cumplimiento de la ley y fomentamos facilidades para el disfrute de la baja laboral y el permiso de lactancia, tanto de la madre como del padre, dando soporte desde nuestra área de RRHH en la información y los trámites a realizar. Además, en estos momentos tan importantes y felices nos gusta regalar una canastilla con productos para cuidar y mimar al recién nacido.
 - **Team building en oficinas:** con objeto de fomentar la unión y el sentimiento de equipo entre nuestros empleados, realizamos distintas actividades tales como celebraciones de carnaval, Halloween, AniverPlain, etc.
 - **Ventajas en gimnasios y actividades deportivas:** fomentando así el bienestar laboral a través de la promoción de la actividad física y hábitos de vida saludables.
 - **Descuentos a empleados:** tenemos un acuerdo con la plataforma Benefitsatwork, que brinda una gran cantidad de descuentos y ofertas atractivas en marcas de prestigio en tecnología, moda, viajes, artículos para el hogar, etc.

El tipo de jornada laboral es a tiempo completo, habiendo únicamente dos empleados durante el 2024 que desempeñan sus funciones con un contrato de jornada reducida. Durante el período informado, únicamente se han solicitado estas dos adaptaciones de jornada, las cuales han sido aceptadas.

Nuestra jornada laboral en la actualidad es de 35 h semanales. Aunque primordialmente el horario laboral se adapta a las necesidades individuales de cada empleado, solicitamos que estén disponibles durante el horario central aproximadamente de 10:00 a 13:30, para garantizar cierta cohesión y coordinación y para poder interrelacionarse y trabajar con sus compañeros. El resto del tiempo como hemos indicado es totalmente flexible.

La modalidad de trabajo mayoritaria es el teletrabajo full remote.

En relación con la jornada laboral, cabe destacar el mensaje que pueden utilizar todos los trabajadores en los correos electrónicos, para adjuntar al pie, junto a la firma:

*** At Plain Concepts we value and encourage flexible working patterns. My working hours may not be your working hours. Please do not feel obligated to reply outside of your normal working hours. ***

5.4 Seguridad y salud laboral

Comenzamos este apartado reportando información sobre la seguridad y salud en las distintas filiales internacionales.

A pesar de que en Europa las pautas principales sobre prevención de riesgos laborales las establece la Unión Europea, cada país puede asumir de una manera determinada cuestiones como la planificación de la prevención, los requisitos de la evaluación de riesgos, las obligaciones administrativas de informar, notificar, etc.

Se ha realizado un análisis de la legislación respecto a la prevención de riesgos laborales existente en el país de destino para saber cuáles son las diferencias en comparación con la española:

- **Rumanía:** Existe obligatoriedad de realizar una formación inicial (online training previo a la contratación) y además se realizan 2 formaciones a lo largo del año, en junio y en diciembre (formación online periódica).
- **Alemania:** Se implementó un adendum al contrato en el que se regulan las circunstancias inherentes al teletrabajo que los empleados tienen que devolver firmado, junto con el *checklist* de las condiciones que cumple su puesto de trabajo en su domicilio con relación a los peligros del mismo.
- **USA:** Dado el cierre de la oficina en 2024, sólo existe obligatoriedad de realizar una formación anual: "Access to Employee Exposures and Medical Records".

A continuación, en este apartado reportamos principalmente los datos de Plain Concepts S.L.U. ya que en los siguientes puntos hacemos referencia a la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud que aplica en España.

En la organización estamos comprometidos con la Seguridad y Salud Laboral con el objeto de mejorar la calidad de vida de todos nuestros trabajadores.

En materia de seguridad y salud laboral, se hace especial atención al cumplimiento de la legislación aplicable, la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo, la sensibilización y formación, la planificación y organización del trabajo, y en definitiva la mejora continua.

En el periodo del informe la organización no ha sido objeto de ninguna sanción ni amonestación en ningún punto o materia relacionada con el área de Seguridad y Salud.

Se hace un balance positivo del *"XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública"*, en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Se han analizado todos los artículos del convenio colectivo con relación a estas áreas y se verifica que se cumple a todos los niveles con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) referenciada en el convenio.

5.5 Modalidad preventiva

La organización, dispone de un SPA (Servicio de Prevención Ajeno), actualmente contratado con la empresa Cualtis (Vítaly). Éste es el tipo de modalidad preventiva establecida para las empresas con una plantilla inferior a 500 empleados en territorio nacional.

A finales de 2024 tuvo lugar la fusión entre dos grandes del sector, Grupo Preving y Cualtis, que dio como resultado el nacimiento de una nueva identidad: Vítaly.

Cualtis (Vítaly) dispone de una amplia oferta de centros médicos en toda la geografía española que les permita a los trabajadores realizar menos desplazamientos y que tengan más citas que se adapten a sus necesidades. Hay que recordar que la organización ha apostado por un modelo de teletrabajo en la compañía con lo que dispone de personal disperso en toda la geografía española y por ello necesita disponer de una amplia oferta de centros para hacer los reconocimientos médicos ubicados en diferentes lugares de España.

El SPA asesora y gestiona todos los temas de la organización en relación con las cuatro especialidades existentes en PRL.

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada
- Medicina en el trabajo

El SPA realiza esta labor coordinadamente con el área de Recursos Humanos, que internamente gestiona esta materia dentro de la compañía

5.6 Actividades realizadas en relación con cada una de las especialidades de PRL

5.6.1 Seguridad en el trabajo.

La seguridad en el trabajo es la parte más técnica de la prevención, y está relacionada con las técnicas de seguridad que deben ser aplicadas en los lugares de trabajo, maquinaria si la hubiere, instalaciones, equipos de trabajo y de protección individual de los trabajadores.

Además, la seguridad en el trabajo también engloba el diseño de medidas concretas para hacer frente a emergencias en el caso de que las hubiere.

En relación con este punto, la primera medida que se lleva a cabo es la visita periódica a las oficinas por un técnico especializado perteneciente al SPA contratado para la revisión de las instalaciones. En esta visita se revisan todos los elementos que pueden afectar a la seguridad de los trabajadores y se emite un informe de aquellos elementos a subsanar y el plazo que se establece para la subsanación de éstos.

Después de estas visitas técnicas y con relación a los datos obtenidos en las mismas, se realiza por parte del técnico correspondiente el análisis y evaluación de los riesgos en el puesto de trabajo existentes en la empresa, sus instalaciones y en los equipos de trabajo utilizados por sus empleados para el desempeño de sus tareas.

Este análisis da lugar a unas fichas informativas de “riesgos inherentes al puesto” que son diferentes dependiendo del perfil del trabajador y que se le hacen llegar al trabajador el día de su incorporación para que sea conocedor de los mismos. Las fichas son coherentes y afines a los perfiles de puestos que existen en la compañía a efectos de RRHH.

Como medida complementaria a ésta y dado que la empresa ha optado por un modelo de teletrabajo aplicado a toda la compañía, después de la firma de los acuerdos de teletrabajo con toda la plantilla, durante el 2023 se ha realizado la Evaluación de Riesgos de Teletrabajo, resultando de la misma un informe favorable con los niveles más bajos de riesgos existentes. En 2024 se mantienen las conclusiones de dicho informe, dado que nuestro sector presenta riesgos muy bajos.

A mayores de la revisión de las instalaciones por técnicos especializados de nuestro SPA, también se realizan revisiones anuales de todos los SPIC (Sistemas de Protección Contra Incendios) garantizando el correcto funcionamiento de éstos y su adecuación a la normativa vigente en cada caso.

Durante el 2024 se han realizado simulacros de incendios en las oficinas de León, Madrid, Barcelona y Bilbao.

5.6.2 Higiene industrial.

Consideramos fundamental fomentar unas condiciones de trabajo adecuadas con relación a los factores ambientales. Para ello se realizan mediciones periódicas de los siguientes parámetros, de cara a mantener unos niveles adecuados a las necesidades de los trabajadores y a la normativa:

- Humedad
- Luminosidad
- Temperatura
- CO₂

En el caso de que las mediciones no cumplan con los estándares que marca la normativa se hacen los cambios necesarios para adaptar las instalaciones a las mejores condiciones ambientales posibles.

5.6.3 Ergonomía y psicología aplicada.

La ergonomía es una disciplina que estudia la adaptación del puesto de trabajo al trabajador para evitar enfermedades profesionales. La ergonomía estudia el confort térmico, la calidad del aire, carga de trabajo y fatiga, entre otros.

La psicología aplicada, por su parte, es una rama de la Psicología que trata de identificar, analizar y reducir los riesgos laborales derivados de las características físicas del trabajo y de las características más “psicológicas” evitando situaciones como son el “*burn out*” y el estrés laboral. En este sentido, durante 2024 se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales a todos los empleados.

Como medida psicosocial aplicada, la compañía implantó durante el 2022 la jornada de 35 horas flexible, apostando por la desconexión digital de su plantilla y la conciliación de su vida personal y laboral, medidas que ha seguido manteniendo y aplicando desde entonces.

En relación con este apartado, hay que indicar que, durante el periodo **2024 no ha tenido lugar ninguna baja laboral por enfermedad profesional.**

5.6.4 Medicina en el trabajo.

La especialidad de medicina en el trabajo utiliza una herramienta fundamental: la vigilancia de la salud, la cual debe ser realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, siguiendo los protocolos creados por los organismos competentes.

La organización, tiene la obligación de incorporar al Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización las conclusiones colectivas de la vigilancia de la salud.

Los trabajadores pueden realizar de forma voluntaria los reconocimientos médicos de empresa. Éstos se le ofrecen el momento que se incorpora a la empresa y de manera recurrente una vez al año en una campaña periódica de reconocimientos médicos que se realiza entre los meses de junio y septiembre todos los años.

A mayores de estos momentos, se les facilita reconocimientos médicos a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Después de una baja de larga duración derivada de un accidente de trabajo.
2. Después de la EVR (Evaluación de Riesgos) de trabajadora embarazada, si el médico que evalúa sus riesgos lo determina conveniente o necesario.

Existen algunos casos en los que los trabajadores están obligados a realizar el reconocimiento médico y éste pierde el carácter de voluntario:

1. Si existe normativa legal que obligue.
2. Si es indispensable para evaluar los riesgos a los que está expuesto el empleado.
3. Si el estado general del trabajador supone un riesgo para sí mismo o para terceros.

La organización de la campaña de reconocimientos periódicos se realiza coordinada con nuestro SPA. El trabajador recibe en su correo unas credenciales con las que puede solicitar la cita en la fecha y en el centro médico que mejor se adapte a sus necesidades.

El número de **reconocimientos médicos realizados en el 2024** ha sido **49** con motivo de la incorporación a la organización, **215** con razón de revisión periódica y **1** tras ausencia prolongada.

Con relación a este punto la empresa, coordinada con nuestra mutua colaboradora (Ibermutua), realiza la investigación de los accidentes de trabajo cuando éstos están catalogados como graves o muy graves. Indicar como punto destacable que el nivel de siniestralidad de la compañía es muy bajo. En concreto, de acuerdo con el informe de siniestralidad que emite Ibermutua con carácter anual, **en 2024 no ha habido accidentes laborales**, siendo los índices de frecuencia y gravedad tanto en hombre como mujer de 0. Estos datos de siniestralidad se refieren a Plain Concepts S.L.U.

TIPO	SEXO	2024		2023		VAR. 24/23		% VAR. 24/23	
I.F.	HOMBRE	0	0	0	1,53	0	-1,53	0	-100%
	MUJER	0		6,7		-6,7		-100%	
I.G.	HOMBRE	0	0	0	0,03	0	-0,03	0	-100%
	MUJER	0		0,11		-0,11		-100%	

En línea con la vigilancia de la salud, la compañía pone a disposición de sus empleados otros programas dirigidos a fomentar el bienestar laboral a través de la promoción de la actividad física y hábitos de vida saludables, como el acuerdo con cadenas de gimnasios en los que los trabajadores de España, USA, Rumanía y Alemania disfrutaban de ventajas sobre las tarifas vigentes

Como medida para potenciar los hábitos saludables, la empresa promueve para los trabajadores que asisten a la oficina, los desayunos saludables, mediante el suministro en las distintas oficinas de alimentos sanos, que incluye frutas y productos saludables, frescos y de cercanía.

En el año 2024 cabe destacar el soporte a los empleados afectados por la DANA, poniendo a su disposición ayuda psicológica por parte de Mapfre y, si así lo solicitaran, algún otro soporte por parte de Plain. Y, como acción de mejora de cara a 2025, se ha negociado en el último trimestre de 2024 la intermediación de un broker (iSalud) en el seguro de salud a partir de 2025, que proporciona una aplicación con un chat médico e información y consejos sobre salud.

5.7 Formación en prevención de riesgos laborales

Fomentar la participación, colaboración y sensibilización de los empleados en materia de PRL en el trabajo es una de las prioridades de la compañía.

Todos los trabajadores, cuando se incorporan, reciben una formación específica en Prevención Riesgos Laborales de una duración aproximada de 2-4 horas, donde se analizan los riesgos en el puesto de trabajo y que realizan de manera on-line. Adicionalmente, se les entrega la ficha informativa de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Durante el 2024 se han realizado 182 acciones formativas relacionadas con prevención de riesgos laborales, alcanzando un total de 622 horas invertidas.

El detalle de la formación realizada en materia de PRL es la que detallamos a continuación:

Acción formativa	2024		2023	
	n.º personas trabajadoras	n.º horas	n.º personas trabajadoras	n.º horas
Curso básico de emergencias por incendio	7	42	2	1
Curso básico de emergencias			5	4
Curso de PRL en oficinas	34	43	75	162
Curso de PRL para trabajo a distancia	141	537	20	71
Curso básico de PRL ergonomía			2	1
	182	622	104	239

5.8 Coordinación de Actividades Empresariales.

La variedad de clientes, tanto en tamaño como por sectores, que tiene la organización nos obliga a realizar diferentes actividades de CAE (Coordinación de Actividades Empresariales) con éstos. Esta práctica también se hace de manera habitual con los proveedores de la compañía.

Esto permite garantizar que se cumplen todos los requerimientos que establece la ley respecto a las relaciones con este tipo de stakeholders.

5.9 Relaciones sociales

5.9.1 Relaciones laborales

Todas las negociaciones laborales se realizan en diálogo directo entre la organización y los empleados.

Entre las materias abordadas en el ejercicio 2024 destacan las iniciativas de distribución de la masa salarial, tiempo de trabajo, formación, capacitación profesional, seguridad y salud en el trabajo e Igualdad de trato.

El convenio colectivo de aplicación en la organización es el “*XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública*”, con un ámbito territorial estatal, y ámbito funcional a todo el personal adscrito a la empresa.

A nivel internacional, los empleados se regulan por contratos individuales en consonancia con las leyes laborales estatales de cada país. Además, tanto en USA como en Rumanía están cubiertos por una regulación interna. Dicha regulación no es jurídicamente igual que un Convenio colectivo en España.

La organización busca mejorar las condiciones establecidas en el convenio aplicable. En esta línea, en julio de 2023 se publicó un nuevo acuerdo que incorpora, como novedad, la obligación de proporcionar a los trabajadores una compensación económica mensual por los gastos derivados del teletrabajo. Sin embargo, la organización ya ofrecía esta ayuda con anterioridad y por un monto superior al establecido en el convenio, manteniéndose también en 2024. Además, en 2023 se implantó la posibilidad de utilizar el presupuesto de formación para la adquisición de equipamiento para adecuar el puesto en las situaciones de teletrabajo, una medida que se ha mantenido durante 2024.

5.9.2 Comunicación interna

La comunicación interna facilita la coordinación y colaboración entre equipos, contribuye a una cultura organizacional sólida, aumenta la motivación y el compromiso de los empleados, permite la resolución eficiente de problemas, proporciona oportunidades de desarrollo profesional, fomenta la adaptabilidad ante cambios y reduce rumores y ambigüedades. En resumen, una comunicación interna efectiva es esencial para el funcionamiento eficiente y el éxito a largo plazo de una organización.

Durante el ejercicio 2024 se han realizado más de 100 comunicados internos, los cuales han afectado a las áreas de CEO, RRHH, IT, ISO, incorporación de nuevos empleados, entre otras.

Sabemos que la comunicación es clave, y es por ello por lo seguimos utilizando la herramienta interna **Handbook**. Dicho Handbook tiene como fin proporcionar información detallada sobre las políticas, procedimientos, expectativas y prácticas clave de la empresa con sus empleados y consolidar toda la documentación empresarial en una única ubicación. Su objetivo es orientar a los nuevos empleados y proporcionar una referencia continua para los existentes.

5.9.3 Comunicación externa

A lo largo de este 2024 hemos participado en alrededor de 60 **eventos**, entre los que hemos organizado 11 eventos propios y el resto hemos colaborado como ponentes o patrocinado.

Nuestro gran evento tecnológico, la **DotNET** no podía faltar en nuestro calendario: el 25 de junio celebramos en Madrid la séptima edición de este evento multitudinario en el que se dieron cita especialistas y fans de tecnologías **.Net, Front, IA, Realidad Extendida y herramientas de colaboración**.

El otro gran evento que hemos organizado es el **Singularity TechDay**, que celebramos el 18 de abril en Barcelona, donde reunimos a los mejores expertos en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas aplicadas a negocio. En su quinta edición, el evento contó con la participación de más de 200 representantes del sector empresarial.

Nuestro **blog** sigue creciendo a muy buen ritmo cada año, y 2024 ha venido cargado de artículos de diversas temáticas, con enfoques técnicos y de negocio. Compartimos con nuestros seguidores contenido sobre Inteligencia Artificial, Data y Analytics, Empowering Business, Innovation And Research, Seguridad, etc. Además, cubrimos eventos propios, resúmenes de los encuentros tecnológicos más relevantes, iniciativas que llevamos a cabo, guías y tutoriales, etc. El blog es un lugar en el que cualquiera de nuestros empleados tiene espacio para compartir sus conocimientos, y hablar sobre las últimas novedades, lanzamientos del mercado o tecnologías disruptivas que serán un boom en el futuro. Entre todos, hemos conseguido llenar este rincón online con 88 artículos en 2024.

En relación con nuestra comunicación externa en medios y redes sociales, indicamos los siguientes datos:

- 131 apariciones en los medios
- +5 K seguidores Twitter
- +72 K seguidores en LinkedIn
- +5,8 K suscriptores en Plain TV

5.10 Formación

La cultura organizacional de una compañía se compone de los hábitos, costumbres y valores que guían las acciones de los empleados. Esta cultura es fundamental para nuestro crecimiento y sustenta tanto la estrategia como el logro de nuestros objetivos.

La especialización de nuestros profesionales y la mejora constante de sus habilidades son elementos clave para nuestra empresa. No solo contribuyen al desarrollo personal y profesional de nuestros empleados, sino también a la competitividad y empleabilidad de la organización en su conjunto. Para lograrlo, hemos implementado un plan de formación que tiene como objetivo respaldar el aprendizaje continuo de nuestros empleados. A través de este plan, proporcionamos servicios y herramientas que les permiten mejorar sus competencias, creando así un equipo con la preparación óptima para enfrentar los desafíos del entorno laboral.

Disponemos de un plan de formación, que diseña el departamento de RRHH y que es aprobado por la Dirección. Cada equipo dispone de una bolsa de formación que incluye un presupuesto anual individual para cada empleado y del que puede disponer a "libre elección", siempre teniendo en cuenta que se trate de una formación

vinculada al puesto de trabajo y sujeto a aprobación del responsable. Además, se ofertan clases de inglés individuales a todos los empleados en modalidad online.

Los objetivos generales del plan de formación de la empresa son:

- Facilitar la integración del empleado en la empresa.
- La mejora del desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.
- Facilitar el desarrollo y la promoción profesional de las personas adscritas a cada departamento.

Este plan de formación contempla tres tipos de formaciones:

- **Formación de bienvenida del nuevo empleado.** En este tipo de formación se realizará la reunión inicial con el equipo de bienvenida, así como las diferentes reuniones con su responsable de equipo y otros responsables de la compañía que le permita conocer de forma inicial el funcionamiento de la compañía.
- **Formación de Carrera Profesional.** Dentro de esta tipología se planificarán las diferentes formaciones necesarias para su carrera profesional dentro del desempeño de su puesto o para el mejor aprovechamiento del empleado por parte de la empresa. Un ejemplo de este tipo de formaciones serían las formaciones en inglés, las certificaciones profesionales (Microsoft, Google, AWS, etc.), masters o formaciones específicas.
- **Formación necesaria por cumplimiento legal o Compliance.** Este tipo de formación será aquella de obligada realización para la persona trabajadora bien por exigencia legal o por política establecida por la organización. Dentro de esta clase podemos recoger las relativas a prevención de riesgos laborales, protección de datos, concienciación en Compliance, igualdad, RSC, entre otras.

En la siguiente tabla desglosamos la formación recibida en materia de PRL y cumplimiento legal:

Acción formativa	2024		2023	
	n.º personas trabajadoras	n.º horas	n.º personas trabajadoras	n.º horas
Curso básico de emergencias por incendio	7	42	2	1
Curso básico de emergencias			5	4
Curso de PRL en oficinas	34	43	75	162
Curso de PRL para trabajo a distancia	141	537	20	71
Curso básico de PRL ergonomía			2	1
Formación sobre Cultura Compliance para empleados			187	374
Formación sobre RGPD y Cultura Compliance para empleados	123	246	103	206
Selección de personal con perspectiva de género Plain Concept	5	125		
Sensibilización e igualdad	387	774		
Influencia e impacto	5	20		
Total	702	1787	394	819

Se reporta a continuación la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales para el año 2024:

Categoría profesional	Nivel	Empleados			Formación					
		HOMBRE	MUJER	Total	Acc. Formativas H.	Acc. Formativas M.	Total acc. Form	Horas Formativas H.	Horas Formativas M.	Total Horas Form
ALTA DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	5	2	7	1	2	3	2	6	8
	DESARROLLO/SOFTWARE	3		3	1	0	1	1	0	1
	VENTAS	2		2			0			0
DIRECTIVOS	ADMINISTRACIÓN	3		3	2	0	2	8	0	8
	DESARROLLO/SOFTWARE	9	2	11	7	0	7	16	0	16
	DISEÑO	1		1	2	0	2	4	0	4
	VENTAS	1		1						
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	10	21	31	19	35	54	96	167	263
	DESARROLLO/SOFTWARE	343	61	404	495	92	587	1169	205	1374
	DISEÑO	7	9	16	9	16	25	20	42	62
	MARKETING	2	2	4	2	1	3	4	2	6
	VENTAS	10	4	14	14	4	18	35	10	45
Totales		396	101	497	552	150	702	1355	432	1787

Los datos para 2023 eran los siguientes:

Categoría profesional	Nivel	Empleados			Formación					
		HOMBRE	MUJER	Total	Acc. Formativas H.	Acc. Formativas M.	Total acc. Form	Horas Formativas H.	Horas Formativas M.	Total Horas Form
ALTA DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	5	1	6	1	0	1	4	0	4
	DESARROLLO/SOFTWARE	5	0	5	3	0	3	6	0	6
	VENTAS	3	0	3	1	0	1	0	0	0
DIRECTIVOS	ADMINISTRACIÓN	2	0	2	1	0	1	2	0	2
	DESARROLLO/SOFTWARE	6	2	8	4	2	6	8	4	12
	DISEÑO	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	MARKETING	1	0	1	1	0	1	2	0	2
TÉCNICOS/ADM INISTRACIÓN	VENTAS	2	1	3	1	0	1	2	0	2
	ADMINISTRACIÓN	15	23	38	11	17	28	24	36	60
	DESARROLLO/SOFTWARE	297	52	349	226	38	264	567	112	679
	DISEÑO	6	4	10	4	2	6	8	4	12
	MARKETING	2	4	6	1	2	3	2	8	10
Totales		358	93	451	260	67	327	639	180	819

De esta tabla se deduce que ha habido una mayor participación femenina en la formación ya que la media de formación en hombres ha sido de 3,42 h y de mujeres de 4,27 horas. Con respecto a 2023 las horas formativas por persona partícipe de alguna acción también se han incrementado pasando de una media de 1,82 horas en 2023 a 3,60 en 2024 lo cuál supone un incremento de un 98% de forma general, siendo de un 121% para mujeres y de un 92% el incremento en horas formativas para los participantes masculinos.

Cada empleado dispone de un presupuesto anual de 500 euros y decide, dentro de sus responsabilidades, necesidades, motivaciones e inquietudes, el tiempo que

invierte en su formación individualizada. Fomentamos que, además del tiempo que nosotros les proporcionamos, de manera individual utilicen la flexibilidad para adecuarlos a sus circunstancias particulares. No podemos trasladar este presupuesto a horas, porque no es posible disponer de los datos de cómo se ha distribuido en tiempo ese importe por parte del trabajador.

A comienzos del año 2025 hemos realizado una evaluación de la formación recibida en 2024 a través de una encuesta a todos los empleados. Los resultados de dicha encuesta nos indican que el grado de satisfacción general con la formación recibida es de **3,62** puntos sobre 5.

5.10.1 Acuerdos con centros educativos

La organización apuesta por el desarrollo y la captación de talento para contribuir al desarrollo tecnológico en el sector. Para ello la organización ha suscrito convenios con universidades y centros de formación profesional con el objeto de que los estudiantes puedan desarrollar prácticas, tanto curriculares, que son aquellas que forman parte del Plan de Estudios, como extracurriculares, que son aquellas que los estudiantes realizan con carácter voluntario. Los estudiantes disfrutan de sus prácticas en distintas áreas de la compañía, a la vez que refuerzan sus habilidades.

Mientras que las características de las becas dependen de los centros y la disponibilidad de los estudiantes, su programa de trabajo en la compañía viene determinado por cada una de las unidades de negocio que lo solicitan, estando en todo momento tutorizados por profesionales de la empresa.

Durante el año 2024 mantuvimos convenios de colaboración con:

- Centros de Formación Profesional:
 - Centro de Enseñanza Tajamar
- Centros Universitarios:
 - IE Universidad
 - Universidad Pontificia Comillas
 - Universidad Oberta de Cataluña
 - Universidad Rey Juan Carlos de Madrid
 - Universidad Internacional de La Rioja
 - Universidad Carlos III de Madrid

El número de personas suscritas a convenios con estos centros educativos durante el 2024 son 4 (3 hombre y 1 mujer) y **tres de ellos han sido contratados por la empresa al finalizar el periodo de prácticas.**

Destacar también dentro de este apartado que nos hemos unido a la escuela especializada en Bootcamps NEOLAND, en su nuevo programa de becas para apoyar a los profesionales y facilitar el acceso a una formación de calidad para todos. Apoyamos a esta escuela en esta convocatoria de becas para futuros expertos del sector en Data Analytics, UX/UI Design, Web Development, Cybersecurity y Digital Marketing.

5.11 Diversidad e igualdad de oportunidades

Basándonos en el código de ética empresarial, la discriminación, represalia o intento de represalia por motivos de sexo, género, credo, etnia, raza, color, origen nacional,

edad, religión, ciudadanía, estado familiar, estado civil, alineación, orientación sexual o discapacidad en las políticas de personal no será tolerada en nuestra compañía.

En línea con lo anterior, la compañía, impulsa un ambiente diverso e inclusivo en la compañía, basado en el desarrollo de los méritos profesionales con independencia de la edad, género, nacionalidad, etc., todo ello recogido en el código de ética empresarial que la compañía aplica a todos los trabajadores.

Nuestro **Plan de Igualdad**, establece los principios y el compromiso de la organización, garantizando para todos los trabajadores de la plantilla el derecho a la dignidad y la no tolerancia del acoso sexual o la discriminación por razón de sexo, el establecimiento de mecanismos de detección de desigualdades, el cumplimiento de la normativa legal e interna en materia de acoso y violencia de género y la actual y la cultura de mejora continua.

5.11.1 Igualdad de género

En el año 2024, las mujeres representan un 20,32% de la plantilla total del grupo empresarial. La igualdad de género es un aspecto en el que se seguirá trabajando en los próximos años a la hora de realizar nuevos nombramientos y contrataciones.

La empresa dispone de un plan de igualdad que ha sido aprobado en 2022 e inscrito en el registro del Ministerio de Igualdad. Dicho plan tiene una duración de cuatro años de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, así como la normativa interna de la empresa.

El objetivo de dicho Plan, cuyo cumplimiento es revisado por la comisión de seguimiento y evaluación de la organización, que cuenta con representación de los trabajadores de la empresa, es la creación de una cultura empresarial en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión del capital humano, de forma que esté presente en todos los ámbitos de la organización, desde la incorporación hasta las posibles promociones, y se tenga en cuenta como una parte más del buen funcionamiento de la compañía. Además, se detecta si hay "techo de cristal", es decir, si las mujeres tienen menos acceso a puestos de responsabilidad por el hecho de serlo, situaciones de acoso laboral, etc.

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Imagen y comunicación.

Por cada una de estas áreas se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general del plan. A su vez, para dar cumplimiento a

dichos objetivos se ha diseñado una batería de medidas que se han ido implantando a partir del año 2022 y continuando en los años 2023 y 2024.

Como indicábamos anteriormente, el seguimiento de la ejecución de las medidas reflejadas en el Plan de Igualdad se realiza en la Comisión de Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se reúne con periodicidad semestral y está formada por representación de los trabajadores y representación de la empresa.

Las **principales medidas relacionadas con la Igualdad de género implementadas en el año 2024** han sido:

- **Formación de Sensibilización en Igualdad de Género**, dirigida a todos los empleados de Plain Concepts S.L.U.
- **Formación de Selección de personal con perspectiva de género**, dirigida a los profesionales encargados de la selección de personal.
- **UN Global Compact**: Visibilización de nuestras buenas prácticas en Igualdad de Género en la Plataforma COMparte.
- **Día internacional de la Mujer**: comunicado interno a todos los empleados donde destacamos nuestro orgullo de contar con una plantilla diversa e integradora, en la que las mujeres desempeñan un papel fundamental a la hora de impulsar la innovación y el crecimiento.
- **Análisis de datos de selección del personal**, con objeto de obtener información relevante sobre el número de contrataciones de mujeres.
- **Comunicación interna** sobre los avances y medidas implementadas en relación con el **Plan de Igualdad**.

La organización dispone de un **Protocolo de acoso sexual o por razón sexo** y se ofrece a prestar asistencia específica a aquellas personas que puedan estar sufriendo algún tipo de acoso y a tramitar todas las denuncias recibidas de manera rápida y confidencial, no habiendo recibido ninguna en el periodo del informe.

5.11.2 Discapacidad

Cumplimos con las más altas exigencias respecto a la igualdad de oportunidades e integración social de personas con discapacidad. De acuerdo con el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la cuota de trabajadores con discapacidad debe establecerse al 2% de la plantilla.

En el año 2024 el número de personas con discapacidad que forman parte de nuestra plantilla es de 6 personas, todas ellas con contrato indefinido. En la incorporación de estos perfiles con discapacidad, se han analizado previamente sus necesidades especiales, facilitando todas las medidas y recursos necesarios para su total adaptación.

Con el objeto de dar cumplimiento a cuanto disciplina el RD Legislativo antes referido, en cuanto a la cuota de reserva para trabajadores con discapacidad,

dadas las dificultades para contratar a personas que cumplan con los requisitos legalmente establecidos y, en aplicación del RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, hemos solicitado la autorización para la aplicación de las medidas alternativas en base a los siguientes contratos y colaboraciones:

- Colaboración con organizaciones:
 - **Davidown León, S.L.:** compra de material de oficina y otros suministros.
 - **Grupo Sifu:** compra de cestas de Navidad y material merchandising.
 - **Sifa (Sifu Andalucía):** contratación de personal de limpieza.
 - **Aqua Integra:** suministro de fuentes de agua.
 - **Zauma-Inclusión y diversidad:** apoyo administrativo Ley General de la Discapacidad y caja de frutas para desayunos saludables.
 - **Agarimaria, S.A.:** contratación de personal de limpieza.

Hay que destacar que fomentamos la contratación de talento en diversidad e inclusión frente a la utilización de medidas de excepcionalidad, pero la realidad del mercado laboral nos hace recurrir a ellas. Además, apoyamos a las empresas locales que se dedican a la búsqueda de empleo en el colectivo con discapacidad.

En el año 2023 se aprobó la Política de Diversidad e Inclusión, que establece las directrices y líneas de actuación en materia de inclusión y diversidad y cuyo objetivo es promover una cultura de respeto a la diversidad, no discriminación e inclusión laboral, así como velar que se garantice la igualdad de oportunidades para todos los integrantes del grupo y en todas sus áreas de actuación. Dicha política ha seguido vigente en el año 2024.

Otra muestra de nuestro compromiso con esta área es nuestra comunicación interna a todos los empleados en el "Día Internacional de las personas con Discapacidad". Este 2024 hemos considerado una ocasión importante para concienciar sobre la inclusión y la diversidad en nuestra sociedad y, por supuesto, en nuestra organización, dentro de la cual estamos plenamente comprometidos con la creación de un entorno de trabajo integrador.

Con relación a accesibilidad digital, se han tomado medidas en la página web de la compañía para adaptarla a personas con visión reducida. En la página web el tamaño de los elementos (letra, cajas, espaciados...) han sido definidos con unidades adaptativas que son independientes de la resolución de los dispositivos usados para acceder a la web. Estas unidades permiten adaptar el tamaño de dichos elementos a las preferencias definidas por el usuario en su dispositivo y si, por ejemplo, ha definido el tamaño de la letra "grande" los elementos aparecerán acorde a su configuración.

6 Información medioambiental

Nuestro compromiso con la sostenibilidad y la defensa del medio ambiente continúa siendo una prioridad fundamental para garantizar un futuro prometedor para nuestros empleados y la sociedad en general.

A lo largo del año 2024, hemos tomado decisiones estratégicas significativas que reflejan este compromiso, adaptando nuestra presencia física y operaciones para alinearnos aún más con nuestros valores ambientales y corporativos.

6.1. Refinamiento de nuestra presencia física

Durante los años 2023 y 2024, hemos realizado ajustes importantes en nuestra infraestructura física, con el cierre de oficinas tanto en España como internacionalmente, con el objetivo de adaptarnos a la nueva realidad laboral, optimizar el uso de recursos y mejorar nuestra gestión del consumo energético. En concreto, en el año 2024 se han realizado estas acciones:

Cierre de oficina en España: Con el propósito de consolidar nuestras operaciones y reducir nuestra huella de carbono, hemos reducido el espacio de nuestra oficina en Sevilla, que ahora funcionará únicamente como almacén y taller para proyectos en los que trabajará el equipo de Research.

Cierre en el ámbito internacional: A nivel internacional, hemos cerrado nuestra oficina de coworking en Seattle (USA), decisión que subraya nuestra adaptación a modelos de trabajo más flexibles y sostenibles, como el teletrabajo, que no solo reducen nuestra huella de carbono, sino que también apoyan el bienestar de nuestros empleados.

6.2. Mirando hacia el futuro

Estos ajustes en nuestra infraestructura y estrategia operativa son testimonio de nuestra dedicación a la sostenibilidad. Reconocemos que el camino hacia un futuro más sostenible requiere adaptabilidad, innovación y un compromiso continuo con la mejora. Desde la compañía estamos decididos a liderar con el ejemplo, demostrando que es posible armonizar el éxito empresarial con la responsabilidad ambiental y social.

6.3. Comprometidos con el detalle de acciones

En nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad corporativa, proporcionamos datos detallados sobre el funcionamiento de nuestras oficinas en España, incluyendo información individualizada que ofrece claridad sobre nuestro consumo de recursos y gestión de residuos. Entendemos la importancia de explicar no solo nuestras prácticas, sino también las razones detrás de cualquier exención específica, garantizando así que todas las partes interesadas tengan una comprensión completa de nuestro impacto ambiental y las medidas que estamos tomando para mitigarlo.

La naturaleza de nuestra actividad empresarial, centrada en el entorno de oficina, implica que el impacto ambiental principal de nuestra compañía se relaciona con el consumo de recursos esenciales como la energía, el agua y el papel. Además, somos conscientes de la gestión de los residuos generados y el impacto indirecto de nuestras operaciones en las emisiones de CO₂, resultado del trabajo diario. A pesar de que estas actividades no representan un riesgo directo para la salud o la seguridad de nuestros empleados, estamos comprometidos con la implementación de prácticas que no solo cumplan con las regulaciones actuales, sino que también vayan más allá, buscando formas de reducir nuestra huella ambiental.

La organización promueve activamente la concienciación ambiental entre nuestros empleados, incentivándolos a integrar el respeto por el medio ambiente en su trabajo diario. Este enfoque no sólo refleja nuestra ética empresarial, sino que también contribuye a una cultura corporativa en la que la sostenibilidad se convierte en una responsabilidad compartida.

Estamos comprometidos a continuar evaluando y mejorando nuestras prácticas de sostenibilidad, asegurando que nuestro impacto ambiental se minimice mientras mantenemos nuestro compromiso con la excelencia operativa y la responsabilidad social.

6.4. Gestión medioambiental

La empresa dispone de un sistema de gestión integrado cuyo alcance está explicado en el apartado 3.3 *Certificaciones*:

- Sistema de Gestión Medioambiental bajo la norma **UNE-EN ISO 14001:2015**
- Sistema de Gestión de la Calidad bajo la norma **UNE-EN ISO 9001:2015**
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información bajo la norma **UNE-ISO/IEC 27001:2022**.
- Sistema de Gestión de Privacidad de la Información bajo la norma **UNE-ISO/IEC 27701:2021**.

En el año 2024 se han realizado las auditorías anuales de seguimiento, actualizándose los Certificados ISO, con validez hasta diciembre de 2026. La renovación de estos certificados permite a nuestra empresa seguir mejorando en aspectos tan importantes como la integración de procesos y la toma de decisiones.

Nuestra organización se distingue por su compromiso firme con la sostenibilidad y la gestión ambiental responsable, un compromiso que se materializa a través de la implementación y mantenimiento de la certificación UNE-EN ISO 14001 en nuestras sedes a nivel nacional e internacional. Esta certificación no sólo refleja nuestra dedicación a la excelencia en la gestión medioambiental, sino que también establece un marco de actuación uniforme para todos nuestros centros, garantizando así un alto estándar de cuidado ambiental en toda nuestra operativa.

Objetivos año 2024

Los objetivos establecidos en el sistema de gestión ambiental durante el año 2024 han sido:

- Implementar el uso de energía eléctrica con garantía de origen renovable en todas las oficinas de España.
- Incremento de un 5% de proveedores estratégicos adheridos a buenas prácticas ambientales hasta alcanzar un total de 90%.
- Elaboración de manual de buenas prácticas ambientales específico para empleados en teletrabajo.
- Reducción en un 30% de las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) derivadas del consumo eléctrico en oficinas (plazo 3 años).

Marco de actuación común

En el centro de nuestra estrategia de gestión ambiental se encuentra el seguimiento y la medición de los consumos de energía eléctrica, agua y papel en todas nuestras sedes. Este proceso es esencial para entender y minimizar nuestro impacto ambiental. Aunque en algunos centros no se reportan datos específicos, debido a su carácter irrelevante o a la dificultad de obtención, nuestro compromiso con la mejora continua nos impulsa a buscar soluciones innovadoras para superar estos obstáculos.

La comunicación interna juega un papel fundamental en nuestros esfuerzos ambientales. Enviamos comunicaciones ambientales a nuestros empleados, fomentando una cultura de conciencia y acción ambiental en todos los niveles de la empresa.

Identificación y evaluación de aspectos ambientales

Nuestro sistema de gestión ambiental se basa en una metodología detallada para la identificación y evaluación de aspectos ambientales. Esta metodología nos permite analizar nuestro impacto y los riesgos ambientales asociados a nuestras actividades desde una perspectiva de ciclo de vida. Se consideran todas las áreas, actividades y servicios ofrecidos por la compañía, en condiciones tanto normales como excepcionales, incluyendo emergencias o incidentes ambientales.

La revisión de estos aspectos se realiza anualmente y de forma extraordinaria ante cualquier cambio en nuestras operaciones que pueda afectar a nuestro perfil ambiental. La metodología contempla dos criterios principales de evaluación: las condiciones normales y anormales de funcionamiento, y las condiciones potencialmente de emergencia.

Resultados de evaluación de aspectos 2024

En marzo de 2024, nuestra empresa realizó la evaluación de aspectos ambientales, utilizando los datos recopilados durante el año 2023. Esta revisión no detectó ningún aspecto ambiental significativo, ya que durante el año 2023 se ha producido una disminución de los aspectos analizados con respecto al año anterior. Ello se ha debido principalmente al cierre de las oficinas físicas y al traslado a otras oficinas más eficientes.

Respecto a otros aspectos ambientales analizados, como el consumo de otras materias primas, emisiones a la atmósfera, vertidos, ruidos, vibraciones, olores, y la afección a suelos, se concluyó que ninguno de estos elementos representa un impacto ambiental significativo bajo condiciones normales de operación o incluso ante potenciales situaciones de riesgo como incendios o inundaciones. Por lo tanto, **el principio de precaución no se considera relevante en lo que se refiere a temas ambientales.**

En la **identificación de riesgos ambientales**, se determinó que los riesgos detectados son aceptables y no necesitan de acciones específicas para su mitigación. Esta valoración se basa en la baja probabilidad de ocurrencia de tales riesgos, así como en el reconocimiento de que la naturaleza de nuestros proveedores y sus operaciones no presentan un impacto ambiental significativo ni representan un peligro para la seguridad y bienestar de nuestros empleados o la sociedad en general.

Este análisis refleja nuestro enfoque proactivo y nuestra responsabilidad hacia la gestión ambiental, asegurando que nuestras operaciones se alineen con prácticas sostenibles. Mientras avanzamos, continuaremos monitoreando y evaluando nuestros impactos ambientales con el fin de implementar estrategias que promuevan un uso más eficiente de los recursos y minimizar nuestra huella ambiental, reafirmando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y el bienestar de la comunidad.

6.5. Provisiones y garantías para riesgos medioambientales

La actividad de la compañía no presenta impactos medioambientales relevantes. Los únicos aspectos medioambientales que se tratarán como relevantes son el consumo eléctrico, consumo de agua y consumo de papel.

Por todo ello, la empresa no dispone específicamente de una póliza de riesgos ambientales.

6.6. Impactos medioambientales

La empresa se ha comprometido con la implementación de estrategias ambientales centradas en tres ejes prioritarios. A continuación, se detallan estas iniciativas y cómo contribuyen a una operación más sostenible:

Reciclaje y gestión de residuos

Entendiendo la importancia de una gestión eficiente de residuos, la empresa ha implementado programas de reciclaje en todas sus instalaciones. Estos programas están diseñados para separar y reciclar materiales como papel, cartón, plásticos, vidrio, reduciendo significativamente la cantidad de desechos. Además, se promueve la reducción de residuos en la fuente, incentivando prácticas como el uso de materiales reciclables y biodegradables y la disminución en el consumo de productos de un solo uso.

Uso sostenible de los recursos

El uso eficiente y consciente de recursos naturales es vital para nuestra estrategia ambiental. Para el agua, se han adoptado prácticas de uso responsable en nuestras operaciones diarias. En cuanto a la energía, priorizamos fuentes renovables y tecnologías de eficiencia energética, minimizando nuestro consumo y contribuyendo a la reducción de nuestra huella de carbono. El uso de papel se limita a lo estrictamente necesario, promoviendo políticas de oficina sin papel y digitalización de procesos. Además, se ha puesto un especial énfasis en reducir el uso de plásticos, buscando alternativas sostenibles y fomentando una cultura de reutilización y reciclaje.

Cambio climático

Conscientes del impacto de nuestras actividades en el cambio climático, nos hemos enfocado en la implementación de medidas para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Esto incluye la mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones y la inversión en energías limpias.

Compromiso continuo

Estos ejes prioritarios no solo reflejan nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, sino que también son indicativos de nuestra voluntad de liderar con el ejemplo en la transición hacia prácticas empresariales más sostenibles. Reconocemos que la lucha contra el cambio climático y la preservación de nuestros recursos naturales son desafíos complejos que requieren una acción decidida y colectiva. Por ello, continuamos evaluando y ajustando nuestras estrategias para asegurar que nuestros esfuerzos en el área de sostenibilidad sean efectivos:

- Tenemos implantado un Sistema de Gestión Medioambiental certificado bajo la Norma UNE-EN ISO 14001:2015.
- Fomentamos el uso de entornos Cloud frente al almacenamiento en servidores físicos.
- Ayudamos a nuestras partes interesadas en proyectos innovadores y de transformación digital que les permiten adaptarse a formas de trabajo más productivas y sostenibles.
- Realizamos el cálculo de la Huella de Carbono generada por nuestra actividad.
- Llevamos a cabo un control del consumo de recursos (energía, agua y papel).
- Hemos implantado una cultura del reciclaje en las oficinas realizando una correcta segregación y gestión de los residuos.
- Hemos reducido el uso de plásticos en todas las oficinas y los hemos sustituido por material respetuoso con el Medio Ambiente.
- Adquirimos material sostenible para la celebración de eventos y material de oficina y welcome pack a nuevos empleados.
- Promovemos la prevención de la contaminación de las actividades que desarrollamos: Al tener implantada la modalidad de teletrabajo *full remote* se evitan muchos desplazamientos, con la consiguiente reducción de emisiones de CO2 generadas por el transporte. Para aquellos empleados que se desplacen a la oficina, ofrecemos incentivos para que lo hagan mediante transporte público. Al mismo tiempo, la elección de la ubicación de las oficinas es siempre en lugares muy céntricos de las ciudades, a los que se pueda acceder en transporte público, fomentando así su uso frente al vehículo privado.
- Realizamos comunicados de sensibilización ambiental:
- Día Mundial del Medio Ambiente.
- Día Internacional contra el Cambio Climático.
- Iniciativas para reducir el consumo de papel, tales como:
- Firma de documentación oficial mediante certificado digital.
- Mensaje que pueden utilizar todos los trabajadores en los correos electrónicos, para adjuntar al pie, junto a la firma: "*Think green. Reduce. Reuse. Recycle*".

Otras acciones llevadas a cabo durante el 2024

GreenPerk



Desde julio de 2023 y durante todo el año 2024 reservamos nuestros viajes a través de TravelPerk, una sencilla herramienta de viajes para que todos los empleados puedan realizar sus propias reservas de una forma más eficaz.

Dentro de Travelperk tenemos contratada la modalidad GreenPerk: para mejorar nuestro compromiso con la sostenibilidad, en cada viaje que se reserva, estamos compensando el 100% de

las emisiones de CO2 generadas en nuestros viajes.

Elaboración de Manual Buenas Prácticas Ambientales de teletrabajo

Este documento contiene una serie de recomendaciones para ayudar a cada uno de los empleados en teletrabajo a contribuir desde casa reduciendo el consumo de energía y minimizando nuestra huella de carbono en nuestras rutinas diarias.

Canastilla bebé para recién nacidos

Una canastilla de bebé compuesta íntegramente por materiales sostenibles representa un paso adelante hacia el consumo responsable y la protección del medio ambiente. Este enfoque no solo asegura que los productos sean seguros y saludables para los bebés, sino que también minimiza el impacto ambiental asociado con la producción y disposición de artículos infantiles.

6.7. Contaminación

La contaminación atmosférica por emisión de gases o emisiones sonoras no es aplicable a las instalaciones donde estamos ubicados, dada la actividad de la compañía. Asimismo, el impacto por contaminación lumínica tampoco es relevante.

Lo referente a las emisiones de carbono será tratado en el apartado *6.10 Cambio climático*.

6.8. Economía circular y prevención y gestión de residuos

En el Manual de Buenas Prácticas Ambientales se reflejan una serie de actuaciones para minimizar la generación de residuos y una serie de medidas para realizar una correcta segregación y gestión de estos.

Hemos implantado una cultura de reciclaje en las oficinas para darle una segunda vida a los residuos y reducir así nuestro impacto sobre el medio ambiente.

La compañía produce cantidades muy pequeñas de residuos relacionados con su actividad. No obstante, realiza en sus centros la clasificación y el reciclaje de estos, conforme a lo dispuesto en la legislación y contextos locales.

Al tratarse de una empresa de servicios, únicamente se generan residuos en las oficinas y casi la totalidad de los **residuos** generados son **no peligrosos**: restos orgánicos, papel, cartón y cantidades mínimas de plástico.

Estos residuos no peligrosos de papel y cartón, envases y plásticos y basura orgánica se recogen en contenedores independientes y son gestionados por el propietario del complejo de oficinas coworking o por el personal de limpieza en las oficinas en alquiler:

- Los residuos sólidos urbanos generados en las distintas oficinas son mínimos y el personal de limpieza los deposita en el contenedor de gestión municipal.
- Una amplia fracción de papel y cartón se reutiliza en nuestras oficinas, y una vez acabada su vida útil se procede a su reciclaje.
- Con relación a los plásticos, hemos reducido su uso en todas nuestras oficinas (vasos, botellas...) y los hemos sustituido por materiales respetuosos con el medio ambiente. Ahora, incluso la mayor parte de nuestro merchandising está realizada con materiales sostenibles.

Respecto a las cantidades de residuos no peligrosos gestionados a través del gestor autorizado en 2024, se ha realizado retirada de los siguientes residuos el 6 de junio de 2024:

- Equipos eléctricos y electrónicos (no peligrosos): 18 kg.
- Residuos de tóner de impresión: 11 kg.
- Mezclas de residuos municipales: 47 kg.

Las cantidades de **residuos peligrosos** que se generan en las oficinas son muy pequeñas y muy poco significativas. Los posibles residuos peligrosos que se pueden generar por el desarrollo de nuestra actividad son los siguientes:

- **RAEES:** Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos generados cuando se estropean y no es posible repararlos o si se ha procedido a la sustitución por aparatos más eficientes. En cualquier caso, antes de proceder a su eliminación se retiran las piezas susceptibles de ser reutilizadas.
- **Tubos fluorescentes, lámparas y bombillas:** En su mayoría son retirados por la empresa instaladora.
- **Tóner y cartuchos de tinta:** generados por la actividad habitual de oficina, son retirados en ocasiones por las empresas que proceden al recambio y otras veces, deben ser gestionadas a través de un gestor autorizado.
- **Pilas:** Se realiza la gestión de estas a través de un gestor autorizado.

La totalidad de los residuos peligrosos generados son correctamente eliminados, o bien a través de un gestor autorizado o a través de las empresas encargadas de los mantenimientos básicos de los centros (por ejemplo, cambio de luminarias).

Respecto a las cantidades de residuos peligrosos gestionados a través del gestor autorizado en 2024, se ha realizado retirada de los siguientes residuos el 6 de junio de 2024:

- Equipos eléctricos y electrónicos (peligrosos): 40 kg.
- Baterías y acumuladores: 6 kg.

6.9. Uso sostenible de los recursos.

6.9.1. Consumo de agua

El consumo de agua en la compañía procede exclusivamente del uso interno de inodoros, lavabos, cocinas y fuentes de agua. Las fuentes disponibles en las oficinas se gestionan por un centro especial de empleo que se menciona en el apartado 5.11.2 Discapacidad.

El consumo de agua no genera impactos relevantes y no está considerado como un aspecto material para la compañía. No obstante, en su labor de concienciación ambiental, la empresa ha promovido el uso eficiente de este recurso, así como la reducción de su consumo.

En la mayor parte de los casos, se trata de oficinas alquiladas donde existen baños compartidos con otras empresas en el mismo local o edificio, donde los gastos asociados al consumo de agua se incluyen dentro de la propia comunidad y no existen contadores diferenciados por oficinas. Se ha realizado consulta a los propietarios de las instalaciones alquiladas y se ha constatado con ellos los bajísimos consumos de agua, los cuales se consideran muy poco significativos. En las únicas instalaciones donde existe un contador diferenciado y por tanto se puede obtener el dato del consumo real a través de factura son las oficinas de Madrid, Barcelona y León.

A continuación, se reporta el consumo de agua en las oficinas de León, Madrid y Barcelona en los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024:

SEDE	Consumo de agua (m ³)				
	2020	2021	2022	2023	2024
LEÓN	24	31	42	34	33
MADRID	72	37	58	68,24	63,59
BARCELONA	153	68	67	42	39
OVIEDO	18	42	42	14	-
Total	267	178	209	158,24	135,59

Se reporta también el dato relativizado al número de empleados en dichas instalaciones para el periodo 2020-2024.

Año	Consumo total por empleado									
	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 20/21	Var. 21/22	Var. 22/23	Var. 23/24	
Consumo total de agua (m ³)	267	178	209	158,24	135,59	-33,33%	17,42%	-24,29%	-14,31%	
Nº de empleados a 31 de diciembre	240	270	285	238	267	12,50%	5,56%	-16,49%	12,18%	
Ratio = m ³ /empleado	1,11	0,66	0,73	0,66	0,51	-40,74%	11,24%	-9,34%	-23,06%	

En el año 2024 se observa una disminución del consumo de agua de un 14,31% con respecto al año anterior.

Las distintas medidas para conseguir una reducción del consumo de agua vienen reflejadas en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales, el cual se ha dado a conocer a todos los empleados de la empresa a través de nuestros canales de comunicación interna. Dichas medidas están enfocadas a controlar el consumo de agua en los grifos e inodoros de los aseos. Se han elaborado carteles de consumo de agua responsable para ubicarlos en los aseos y cocinas y se han distribuido dichos carteles para su colocación en las distintas oficinas.

6.9.2. Consumo de papel

El sector de desarrollo de software tiene gran tendencia a la digitalización de todos sus documentos, reduciendo al mínimo la cantidad de papel utilizado. En línea con esto, la empresa está inmersa en una serie de acciones para digitalizar sus procesos, por lo que, aunque actualmente el consumo de papel es bajo, se pretende reducirlo más.

Se dispone de datos de la cantidad de papel comprado como material de oficina (n.º de paquetes de folios), de donde se obtienen los datos estimados de la cantidad de papel consumido y gestionado como residuo en el total de todas las oficinas de la empresa.

AÑO	Consumo de papel				
	2020	2021	2022	2023	2024
Nº PAQUETES FOLIOS COMPRADOS	55,00	25,00	55,00	0,00	0,00
Kg. PAPEL CONSUMIDOS	137,21	62,37	137,21	0,00	0,00
ESTIMACIÓN DE RESIDUO DE PAPEL GENERADO (Kg.)	137,21	62,37	137,21	0,00	0,00

En el año 2024, no se ha requerido la adquisición de más papel debido a que aún estamos utilizando el suministro comprado en 2022. Como resultado, la estimación de papel generado es de 0 kilogramos.

6.9.3. Consumo energético

La energía consumida en Plain Concepts S.L.U. se limita a la electricidad utilizada en las distintas sedes para la climatización (frío y calor), iluminación y uso de otros aparatos eléctricos o electrónicos.

En la siguiente tabla se indica el consumo eléctrico de la compañía en los cinco últimos años¹:

SEDE	Consumo eléctrico (Kwh)				
	2020	2021	2022	2023	2024
LEÓN	3.830,00	4.294,00	5.552,00	3.787,00	3.815,00
MADRID	53.605,00	44.707,00	41.084,00	16.709,76	16.409,00
BARCELONA	28.708,00	25.772,00	32.768,00	39.325,00	28.033,00
BILBAO	7.288,00	5.269,00	5.379,00	3.513,00	3.198,00
OVIEDO	325,00	1.529,00	1.829,00	566,00	
SEVILLA	4.132,00	2.802,40	3.989,43	4.260,28	3.083,79
ZARAGOZA	725,17	790,09	1.380,86	993,56	
SANTANDER	1.146,94	1.616,99	1.609,53	777,03	
TOTAL	99.760,11	86.780,48	93.591,82	69.931,63	54.538,79

Se reporta también el dato relativizado al número de empleados en dichas instalaciones para el periodo 2020-2024:

Año	Consumo eléctrico total por empleado					Var.	Var.	Var.	Var.
	2020	2021	2022	2023	2024	20/21 %	21/22	22/23 %	23/24
Consumo eléctrico (Kwh)	99.760,11	86.780,48	93.591,82	69.931,63	54.538,79	-13,01	7,85	-25,28	-22,01
Nº de empleados a 31 de diciembre	294,00	349,00	383,00	389,00	480,00	18,71	9,74	1,57	23,39
Ratio = Kwh/empleado	339,32	248,65	244,37	179,77	113,62	-26,72	-1,73	-26,43	-36,80

En el año 2024 se observa una disminución del consumo eléctrico total con respecto al año anterior (-22,01%) debido principalmente a:

1. Cierre de las oficinas de A Coruña, Oviedo, Santander y Zaragoza en 2023.
2. Reducción del espacio en nuestra oficina en Sevilla, desde abril de 2024.
3. Significativa reducción del consumo eléctrico en la oficina de Barcelona, gracias a la correcta adecuación del encendido y apagado de los equipos de climatización.

Las distintas medidas para conseguir una reducción del consumo eléctrico vienen reflejadas en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales, el cual se ha dado a conocer a todos los empleados de la empresa a través de nuestros canales de comunicación

¹ En la oficina de Oviedo se comienza el contrato de alquiler en el cuarto trimestre de 2020, por ello, no se dispone de datos anteriores.
En la oficina de A Coruña, el consumo eléctrico está incluido en los gastos de la comunidad y no existe un contador diferenciado. Se trata de superficies tan pequeñas, en las que se estima que el consumo eléctrico es mínimo y por tanto, no relevante.

interna. Dichas medidas están enfocadas a conseguir un ahorro energético en la iluminación de las oficinas, en la utilización de los equipos informáticos y en el uso de los equipos de calefacción y aire acondicionado.

6.10. Cambio climático

Los expertos evidencian de manera creciente su preocupación y atención hacia cuestiones medioambientales. De igual manera, los clientes demandan cada vez más a sus proveedores el comprometerse con un desempeño ambiental responsable. Dentro de estas obligaciones se incluye la respuesta de la compañía ante el calentamiento global, analizando sus riesgos y oportunidades. Esta constatación nace de la presentación de información relativa a las emisiones de GEI producidas desde diferentes alcances.

Utilizando el estándar GHG Protocol, indicamos las principales fuentes de emisiones de CO₂ eq. de la compañía:

- Alcance 1. Emisiones directas asociadas al consumo de combustibles fósiles en instalaciones fijas: calderas.
- Alcance 2. Emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad utilizada en sus instalaciones, para calefacción, iluminación y funcionamiento de sus equipos.
- Alcance 3. Emisiones indirectas de CO₂ generadas en los desplazamientos de sus trabajadores en los viajes de negocio, ya sea en avión, tren, autobús o coche.

En 2024 se estableció voluntariamente la siguiente meta a medio plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, reducir un 3% las emisiones GEI del alcance 2 derivadas del consumo eléctrico en oficinas de España en los próximos 3 años.

Al mismo tiempo, se ha establecido el objetivo de implementar el uso de energía eléctrica con garantía de origen renovable en todas las oficinas de España.

6.10.1. Emisiones directas de GEI por consumo de gas en caldera (Alcance 1)

Indicar que en las distintas instalaciones de la empresa no se dispone de vehículos propios ni en modalidad renting y no ha tenido lugar ninguna emisión fugitiva o fuga en los equipos de refrigeración y equipos de aire acondicionado, por lo que las emisiones directas GEI derivadas de estos aspectos para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 son nulas.

Se presenta a continuación el estudio de emisiones relativo al consumo de gas natural de la oficina de León.

Hay que tener en cuenta en este punto que, en el año 2023 se realizó un cambio de oficina física en León, habiendo, en este caso, diferenciado los consumos y emisiones en los dos periodos y oficinas. El dato de consumo de gas natural como suma de las dos calderas relativas a las dos oficinas de León en 2023 fue de: **14.037,77 kWh_{PCS}**.

En el año 2024, el dato del consumo de gas natural es de **12.560,10 kWh_{PCS}**.

Para el cálculo de la Huella de carbono derivada del consumo de gas natural utilizamos la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico MITECO⁴ (versión 29), que es una herramienta está dirigida a cualquier entidad que desee calcular la huella de carbono de su organización en sus alcances 1 y 2.

El factor de emisión utilizado para el tipo de combustible gas natural (en kWh) ha sido el siguiente: 0,182 Kg CO₂/kWh_{PCS}.

Año 2023:

Edificio / Sede	Tipo de Combustible	Cantidad comb. (ud)	Factor emisión			Emisiones parciales			Emisiones totales kg CO ₂ e
			Por defecto			Kg CO ₂	g CH ₄	G N ₂ O	
			kg CO ₂ /ud	g CH ₄ /ud	g N ₂ O/ud				
ORDOÑO	Gas natural (kWhPCS)*	6.598,97	0,182	0,016	0,00	1.201,01	105,58	0,00	1.203,97
SUERO QUIÑONES	Gas natural (kWhPCS)*	7.438,80	0,182	0,016	0,00	1.353,86	119,02	0,00	1.357,19

Año 2024:

Edificio / Sede	Tipo de Combustible	Cantidad comb. (ud)	Factor emisión			Emisiones parciales			Emisiones totales kg CO ₂ e
			Por defecto			Kg CO ₂	g CH ₄	G N ₂ O	
			kg CO ₂ /ud	g CH ₄ /ud	g N ₂ O/ud				
SUERO QUIÑONES	Gas natural (kWhPCS)*	12.560,10	0,182	0,016	0,00	2.285,9	200,9	0,00	2.291,55

El dato obtenido de las emisiones derivadas del consumo de gas natural en la sede de León en 2024 es de **2.291,55 Kg CO₂e**.

6.10.2. Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)

El Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) es la herramienta internacional más utilizada para el cálculo y comunicación del Inventario de emisiones. Según el GHG Protocol, y de forma simplificada, la huella de carbono se calcula multiplicando el dato de actividad por un factor de emisión:

$$E_i = DA \times FE$$

E_i: emisiones expresadas en t CO₂ equivalente.

DA: Datos de actividad (informados en las facturas de consumos eléctricos)

FE: factores de emisión.

Los factores de emisión utilizados son los siguientes:

2024				
Comercializadora	Garantía de Origen	Factor	Unidad	Fuente
IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	0,000	kg CO ₂ eq./kWh	MITECO
IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	0,241	kg CO ₂ eq./kWh	MITECO

Para el cálculo de la Huella de carbono derivada del consumo eléctrico en nuestras instalaciones utilizamos la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico MITECO (versión 29), que es una herramienta está dirigida a cualquier entidad que desee calcular la huella de carbono de su organización en sus alcances 1 y 2.

Los datos obtenidos Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2) en nuestra organización para los años 2021 y 2022 fueron:

ELECTRICIDAD EDIFICIOS		EMISIONES 2021			
Edificio / Sede	comercializadora	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)?	Dato de consumo (kWh)	Factor emisión (kg CO2/kWh)	Emisiones parciales (kg CO ₂)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	4.294,00	0,15	644,1
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	44.707,00	0,15	6.706,05
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	25.772,00	0,15	3.865,80
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	5.269,00	0,15	790,35
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	1.529,00	0,15	229,35
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	2.802,40	0,15	420,36
SANTANDER	EDP CLIENTES, S.A.U.	No	1.616,99	0,12	194,04
ZARAGOZA	ENDESA ENERGÍA, S.A.	No	790,09	0,2	158,02
2021 - Emisiones totales de edificios (kg CO₂)					
13.008,07					

ELECTRICIDAD EDIFICIOS		EMISIONES 2022			
Edificio / Sede	comercializadora	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)?	Dato de consumo (kWh)	Factor emisión (kg CO2/kWh)	Emisiones parciales (kg CO ₂)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO	5.552,00	-	-
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	41.084,00	0,23	9.531,49
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	32.768,00	0,23	7.602,18
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	5.379,00	0,23	1.247,93
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO	1.829,00	-	-
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO	3.989,43	-	-
SANTANDER	EDP CLIENTES, S.A.U.	No	1.609,53	0,25	407,21
ZARAGOZA	ENDESA ENERGÍA, S.A.	No	1.380,86	0,26	356,26
2022 - Emisiones totales de edificios (kg CO₂)					
19.145,06					

Es importante destacar que durante el año 2023 y de forma progresiva, hemos ido disponiendo de contratos de suministro eléctrico con garantía de origen de fuentes de energía renovables en las oficinas de Madrid, Zaragoza y Bilbao. La empresa comercializadora nos garantiza en sus facturas que la energía consumida en esas tres oficinas es 100% renovable, certificada con Garantías de Origen emitidas por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Es por esto por lo que decidimos presentar los datos de forma trimestral, de tal forma que se recoja con mucho más detalle la evolución del consumo eléctrico a lo largo del periodo informado.

Se presentan a continuación las emisiones para el periodo 2023:

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 1 T - 2023					
Edificio/Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)?	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales (kg CO ₂)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1.301,0	0,000	0,00
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	5.076,0	0,270	1.370,52
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	9.569,0	0,270	2.583,63
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	1.300,0	0,270	351,00
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	566,0	0,000	0,00
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1.175,2	0,000	0,00
SANTANDER	EDP CLIENTES SAU	No	410,1	0,272	111,55
ZARAGOZA	ENDESA ENERGÍA S.A.U.	No	244,3	0,272	66,45

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 2 T - 2023					
Edificio/Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)? ⁽²⁾	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales (kg CO ₂)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	579,0	0,000	0,00
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	4.031,0	0,000	0,00
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	9.928,0	0,270	2.680,56
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	719,0	0,000	0,00
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	0,0	0,000	0,00
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1.000,8	0,000	0,00
SANTANDER	EDP CLIENTES SAU	No	366,9	0,272	99,80
ZARAGOZA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	331,6	0,000	0,00

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 3 T - 2023					
Edificio/Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)? ⁽²⁾	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales (kg CO ₂)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	926,0	0,000	0,00
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	4.036,0	0,000	0,00
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	10.007,0	0,270	2.701,89
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	826,0	0,000	0,00
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	0,0	0,000	0,00
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	961,1	0,000	0,00
SANTANDER	EDP CLIENTES SAU	No	0,0	0,272	0,00
ZARAGOZA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	347,5	0,000	0,00

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 4 T - 2023					
Edificio/Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)? ⁽²⁾	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales (kg CO ₂)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	981,0	0,000	0,00
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	3.566,8	0,000	0,00
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	9.821,0	0,270	2.651,67
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	668,0	0,000	0,00
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	0,0	0,000	0,00
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1.123,1	0,000	0,00
SANTANDER	EDP CLIENTES SAU	No	0,0	0,272	0,00
ZARAGOZA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	70,2	0,000	0,00

Se presentan a continuación las emisiones para el periodo 2024:

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 1 T - 2024					
Edificio / Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)?	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	938,0	0	0
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	4.245,0	0	0
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	8.578,0	0,241	2.067,30
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	723,0	0	0
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1.207,0	0	0

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 2 T - 2024					
Edificio / Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)? ⁽²⁾	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1.027,0	0	0
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	4.077,0	0	0
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	6.900,0	0,241	1.662,90
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	872,0	0	0
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	812,9	0	0

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 3 T - 2024					
Edificio / Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)? ⁽²⁾	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	919,0	0	0
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	3981,0	0	0
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	6063,0	0	0
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	966,0	0	0
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	663,2	0	0

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / 4 T - 2024					
Edificio / Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)? ⁽²⁾	Dato de consumo kWh	Factor emisión (kg CO ₂ /kWh)	Emisiones parciales
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	931,0	0	0
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	4106,0	0	0
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	6492,0	0	0
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	637,0	0	0
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	400,8	0	0

Los datos totales comparativos de los últimos ejercicios son:

Año	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 20/21	Var. 21/22	Var. 22/23	Var. 23/24
Emisiones Totales (kg CO ₂)	14.965,87	13.008,07	19.145,06	12.617,07	3.730,20	-13,08%	47,18%	-34,10%	-70,44%
Emisiones Totales (t CO ₂ eq.)	14,97	13,01	19,15	12,62	3,73	-13,08%	47,18%	-34,10%	-70,44%

En el año 2024 se registra una reducción significativa de las emisiones indirectas de GEI al generar energía con respecto al año anterior (-70,44%). Esta tendencia está directamente vinculada a la transición, realizada en junio de 2024, hacia un contrato con garantía de origen de fuentes renovables en la oficina de Barcelona. Las demás oficinas ya contaban con este tipo de contrato, por lo que solo quedaba pendiente el cambio en Barcelona durante 2024.

6.10.3. Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

En este apartado se reflejan las emisiones que provienen de la cadena de valor de una compañía y no están bajo el control de esta. Estas emisiones incluyen los desplazamientos de los empleados por viajes de negocios.

Como iniciativas para la reducción de emisiones, cabe destacar la posibilidad a los empleados de trabajar 100% en remoto y ofrecemos incentivos para que quienes se desplacen a las oficinas, lo hagan mediante transporte público. Al mismo tiempo, la elección de la ubicación de las oficinas es siempre en los lugares más céntricos de las ciudades, a los que se pueda acceder en transporte público, fomentando así su uso frente al vehículo privado.

Analizando el total de viajes de negocios que se realizaron por los empleados en los años 2021, 2022, 2023 y 2024 se puede ver los porcentajes diferenciados para los medios de transporte tren, avión, coche de alquiler y autobús.

Desplazamiento	AÑO 2021			
	TOTAL VIAJES	%	kg CO ₂	t CO ₂
TREN	213,00	0,58	5298,40	5,30
AVIÓN	133,00	0,36	21142,40	21,14
ALQUILER COCHE	20,00	0,05	2935,84	2,94
AUTOBÚS	3,00	0,01	60,00	0,06
Total	369,00	1,00	29436,64	29,44

AÑO 2022				
Desplazamiento	TOTAL VIAJES	%	kg CO2	t CO2
TREN	582,00	0,55	11437,74	11,44
AVIÓN	412,00	0,39	69310,00	69,31
ALQUILER COCHE	43,00	0,04	4814,18	4,81
AUTOBÚS	12,00	0,01	187,00	0,19
Total	1049,00	1,00	85748,92	85,75 €

AÑO 2023				
Desplazamiento	TOTAL VIAJES	%	kg CO2	t CO2
TREN	835,00	0,67	10066,30	10,07
AVIÓN	347,00	0,28	47349,80	47,35
ALQUILER COCHE	39,00	0,03	3704,20	3,70
AUTOBÚS	23,00	0,02	267,65	0,27
Total	1244,00	1,00	61387,94	61,39

AÑO 2024				
Desplazamiento	TOTAL VIAJES	%	kg CO2	t CO2
TREN	571,00	0,55	2113,00	2,11
AVIÓN	433,00	0,42	4892,00	4,89
ALQUILER COCHE	14,00	0,01	343,44	0,34
AUTOBÚS	19,00	0,02	197,11	0,20
Total	1037,00	1,00	7545,55	7,55

En el año 2024 ha tenido lugar una disminución de -87,70% de las emisiones de CO2 derivadas de viajes de empleados con respecto al año 2023, debido a:

- Continuación del uso de la herramienta TravelPerk (GreenPerk) durante todo el año: en cada viaje que se reserva estamos compensando el 100% de las emisiones de CO2 generadas en nuestros viajes.
- Continuación por parte de Renfe de la certificación 'Carbono Neutro' de AENOR para sus trenes eléctricos de viajeros. Gran parte de nuestros viajes son en tren con la compañía Renfe.

6.11. Protección de la biodiversidad

Tal y como se ha explicado en el apartado 6.10.3 *Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)*, los distintos centros de trabajo del grupo empresarial se encuentran localizados en entornos urbanos, por lo que no tiene efectos sobre la biodiversidad de las distintas zonas.

6.12. Sanciones medioambientales

En el período del informe, no se recibió ninguna sanción económica, ni amonestación relacionada con temas medioambientales.

7 Respeto de los Derechos Humanos

La organización cree firmemente en que el crecimiento económico debe ir siempre acompañado de una mejora del bienestar de las personas; por ello que adoptamos como propios aquellos códigos y normativas más exigentes referentes al respeto por los derechos humanos.

La actividad y ubicación del grupo empresarial, así como la procedencia de sus clientes y proveedores, influyen en las prácticas laborales dentro de la compañía. Aunque se considera que el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio y las condiciones degradantes son ajenas al entorno de la empresa, es crucial implementar medidas específicas de control para mitigar posibles abusos.

A pesar de que la actividad de la compañía se ajusta al marco legal, el compromiso de la empresa es respetar firmemente los derechos de sus colaboradores. Esto implica garantizar condiciones de trabajo dignas, que aseguren la seguridad y salud de los trabajadores, así como su desarrollo profesional y personal.

En resumen, aunque los riesgos parecen ser bajos, la empresa debe mantener una vigilancia constante para asegurar que se cumplan los derechos humanos y se evite cualquier forma de explotación laboral.

La compañía cumple con toda la legislación laboral vigente y respeta la carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los principios de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, manifiesta su total rechazo a cualquier forma de discriminación y falta de tolerancia. Para garantizar esto, la compañía cuenta con un Código de Ética Empresarial que establece buenas prácticas laborales y vigila cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación que pueda afectar los derechos de las personas.

Además, la empresa cumple con todas las disposiciones relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El Código de Ética Empresarial contiene los principios básicos de conducta aplicables a todos los grupos de interés de la compañía, y estos se encuentran disponibles en la web de la empresa. Los empleados están informados sobre el código a través de sus responsables directos, el área de Recursos Humanos y Cumplimiento, y otros canales de comunicación interna.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del Código de Ética Empresarial, en la compañía se ha implantado un Sistema Interno de Información (SII) (denominado coloquialmente como canal ético o canal denuncias) dando una respuesta, tanto legal como técnica, a lo exigido por la Ley 2/2023 de protección del denunciante, que traspone la Directiva (UE) 2019/1937 whistleblowing, que continúa plenamente operativo en la actualidad.

Conforme a esta regulación, empleados y terceras partes (stakeholders) podrán comunicar a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la compañía toda conducta que consideren inadecuada y que pueda contravenir lo establecido en la legislación vigente, en el código de ética empresarial o en cualquier otra norma, protocolo o política corporativa aplicable a la compañía.

Durante el ejercicio 2023 se procedió a implementar en la Compañía el mencionado Sistema Interno de Información, conforme a las exigencias establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, incorporando por una parte la herramienta tecnológica que garantiza la confidencialidad o, en su caso, el anonimato de la persona que quiera presentar una comunicación, y por otra parte la elaboración de la documentación que esta Ley exige para la creación de ese Sistema Interno de Información, como es el nombramiento del responsable del Sistema, la política corporativa de dicho Sistema y el procedimiento de investigación de comunicaciones y denuncias, entre otros.

Al igual que en 2023, durante el ejercicio 2024 no se ha recibido ningún tipo de comunicación o denuncia de terceros a través del Sistema Interno de Información ni evidencias sustanciales de vulneración por ninguna otra vía. En caso de que llegase a haber alguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos, se establecerán los procedimientos de diligencia debida en esta materia para identificar, prevenir, corregir y evaluar los efectos de dichos comportamientos.

Además de todo lo anterior, en el ejercicio 2024 continúan vigentes las políticas corporativas sobre respeto a los Derechos Humanos y contra la Esclavitud y trata de personas, que vienen a reforzar los principios rectores de la organización, siendo éstos el estándar mínimo a cumplir en cualquier país o Estado en el que la compañía desarrolle su actividad, sobre todo en aquellos casos en los que puedan existir interferencias entre las leyes locales de diferentes países con los principios fundamentales de respeto a los derechos humanos.

8 Lucha contra la corrupción y el soborno

Las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno se encuentran incluidas en el **Código de Ética Empresarial** elaborado por la compañía, comunicado a todos los empleados, así como en diversas **políticas corporativas que en 2024 continúan vigentes en la Compañía**, tales como la Política Anticorrupción y Antifraude, Política sobre Conflictos de Interés y Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo. Para reforzar su conocimiento e impulsar su puesta en práctica y desarrollo, los empleados tienen acceso a dichos documentos en un entorno corporativo interno que la Compañía pone a su disposición.

Dentro de la organización contamos con la figura del Compliance Officer, órgano colegiado de composición interna y externa, con la finalidad de dotar al mismo de una necesaria objetividad e independencia, cuya función principal es velar por el cumplimiento normativo de la organización y por la eficaz implantación del programa de Compliance, realizando y coordinando funciones de asesoramiento, supervisión, control, comunicación y reporte de información, entre las que se encuentran la supervisión de las diferentes políticas corporativas y especialmente las políticas anticorrupción y antisoborno, además de asegurar la correcta formación de los empleados en esta materia.

Las actuaciones que ha desempeñado durante el ejercicio 2024 son:

- Elaboración de una nueva versión actualizada del Código Ético.
- Análisis interno de las actividades y riesgos presentados en la empresa atendiendo a su situación actual para comprobar si ha habido variaciones.
- Comprobación y verificación del nivel de riesgo, implementando nuevos controles que han rebajado sustancialmente algunos riesgos, como la implantación de la norma ISO 27701 que incorpora un sistema de gestión de la información de Privacidad, la continuidad del Comité de Cumplimiento Normativo y la nueva creación de un Comité de Seguridad.
- Actualización de los nuevos roles dentro de la empresa debido a cambios en las personas responsables y en la Dirección.
- Impartición y organización de formación regular para los empleados en materia de privacidad y cultura Compliance.
- Impartición de formaciones acerca del funcionamiento y uso del Sistema Interno de Información.
- Asesoramiento a todos los miembros de la Compañía sobre cumplimiento ético y normativo.
- Concienciación sobre la necesaria coordinación e integración de las actividades de la organización con la función de Compliance.
- Puesta en marcha de un procedimiento de análisis de riesgo de stakeholders, atendiendo a diferentes parámetros, como la prevención de blanqueo de capitales y corrupción y los niveles de cumplimiento normativo y de ciberseguridad.
- Desarrollo de Políticas Corporativas que están en proceso de aprobación, como la Política de Defensa de la Competencia, Política de Regalos y Política General de Proveedores.
- Desarrollo del Régimen Disciplinario desde la óptica del Sistema de Compliance.

La política de la compañía es cumplir con todas las leyes y regulaciones antisoborno y anticorrupción aplicables, así como con lo establecido en el código ético y en las políticas corporativas, lo que significa que los empleados deben cumplir con las políticas establecidas por la Dirección en esta materia.

Las leyes anticorrupción y antisoborno requieren que la compañía y sus empleados mantengan registros de todos los pagos a terceros, asegurando que todos los registros contables reflejan las transacciones reales y cumplen todas las normas contables aplicables.

El cumplimiento de todas las medidas anteriores evitará cualquier riesgo para la empresa en este ámbito. Las personas que no cumplan con todas las leyes antisoborno y anticorrupción estarán sujetas a medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato de trabajo, e incluso acarrear sanciones penales y civiles.

Con el Sistema Interno de Información plenamente operativo, los empleados y terceras partes (stakeholders) pueden comunicar a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la compañía toda conducta que consideren inadecuada, y que pueda contravenir lo establecido en el código de ética empresarial o en cualquier otra norma aplicable a la compañía (políticas corporativas o legislación vigente).

En cualquier caso, el empleado que detecta un incumplimiento normativo está obligado a comunicarlo, bien a su responsable directamente o al departamento de Compliance. **Durante el año 2024 no se ha registrado ningún incidente ni comunicaciones relacionadas con corrupción o soborno**, ni por el sistema interno de información ni por otro conducto o procedimiento de comunicación.

La organización ha continuado con las formaciones en materia de Compliance y Privacidad, en las que se tratan aspectos directamente relacionados con prácticas anticorrupción y antifraude.

En cuanto a la **lucha contra el blanqueo de capitales**, aunque la empresa no se encuentra incluida en ninguna de las categorías a las que se refiere la ley 10/2010, de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, en aras de reforzar dicha prevención, la organización cuenta con una política sobre la materia denominada “Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo”. Derivado de esta Política, se está trabajando en la implantación de controles como el procedimiento “KYC” (Know Your Customer).

Las **aportaciones realizadas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**, son las siguientes:

FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO			
	2.024	2.023	2.022
DONACION FUNDACION EXECYL			2.200,00 €
DONACION COMITÉ DE EMERGENCIA		3.114,40 €	
DONACION FUNDACIÓN IESE		15.000,00 €	
DONACION CRUZ ROJA	2.995,00 €		3.000,00 €
DONACION UNICEF	1.001,44 €	997,50 €	1.082,16 €
DONACION FUNDACION ALADINA	1.800,00 €		
DONACION CARITAS	370,00 €		
DONACION FEDERACION ESPAÑOLA BANCO ALIMENTOS	1.795,00 €		
DONACION WORLD CENTRAL KITCHEN	580,85 €		
DONACION COMITÉ INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA	1.200,00 €		
	9.742,29 €	19.111,90 €	6.282,16 €

9 Información sobre la sociedad

9.1. Políticas y riesgos

Dentro del ámbito de "Políticas y Riesgos", la gestión de proveedores y clientes para nuestra organización se presenta como un aspecto crítico que requiere atención detallada.

La empresa dispone de procedimientos para regular la Gestión de Proveedores y la Gestión de clientes, que se describen a continuación en los siguientes apartados.

9.2. Gestión de proveedores

La gestión de compras se efectúa a través de la elección y análisis de los proveedores estratégicos (proveedores de soluciones tecnológicas o informáticas, asesoramiento legal y servicios de gestión de riesgos laborales), con el fin de identificar el más conveniente, garantizar una prestación de servicio continua y de alta calidad, y luego llevar a cabo una evaluación de estos, para conocer la calidad del servicio prestado. En el proceso de análisis de proveedores esenciales se consideran los siguientes criterios:

La información aportada por el proveedor en relación con su desempeño de calidad, medio ambiente y seguridad de la información.

La documentación que acompaña a los suministros (facturas, albaranes, etc.) debe estar completa y debidamente cumplimentada.

El producto suministrado o el servicio prestado se corresponda con lo contratado.

Las entregas no deben retrasarse de forma injustificada.

Los trabajos contratados han de realizarse conforme a las funcionalidades requeridas.

El proveedor debe adoptar las medidas necesarias respecto a su responsabilidad social con los trabajadores (protección de los derechos humanos, eliminar toda práctica de discriminación, etc.) y cumplir con los principios del código de ética empresarial, de respeto a la privacidad, de seguridad de la información y de aspectos básicos relacionados con el programa de Compliance.

Teniendo en cuenta los servicios prestados por la compañía, las compras se centran principalmente en material informático y de oficina, servicios generales, contratación de servicios como la limpieza o el mantenimiento, servicios de comunicación, servicios legales y alquileres.

En relación con los requisitos ambientales a proveedores, la empresa tiene en principal consideración los proveedores de viajes, al ser los desplazamientos los que más incidencia en el medio ambiente puedan ocasionar. La empresa vela porque los principales proveedores de viajes lleven a cabo buenas prácticas ambientales en el desarrollo de su actividad y disponen de un sistema de gestión ambiental basado en la Norma ISO 14001.

Durante el 2024 hemos desarrollado un nuevo formulario de homologación y evaluación de proveedores, contando para ello con un seleccionado grupo de proveedores que consideramos estratégicos dentro de nuestra cadena de valor.

Señalar que durante el año 2024 nuestra organización no ha considerado necesario la realización de auditorías in situ a proveedores, al no haberse detectado incidencias ambientales, de calidad, sociales o de índole laboral, que hagan necesario el uso de esta herramienta.

9.3. Relación con el cliente

La compañía busca convertirse en socio estratégico de sus clientes, poniendo a su disposición servicios que les ayuden a ser más competitivos en sus negocios.

Al mismo tiempo, realiza un exhaustivo acompañamiento a sus clientes (visitas, reuniones, conversaciones telefónicas, etc.), analizando los resultados obtenidos en los servicios ofrecidos a cada uno de ellos.

En caso de que surjan quejas o reclamaciones durante la prestación del servicio, se resolverán mediante la metodología Agile, en reuniones periódicas con el cliente.

Trabajamos con clientes pertenecientes a una amplia variedad de sectores, tales como la fabricación, el comercio minorista, la construcción, los medios de comunicación, los proveedores de software, las telecomunicaciones, la energía, la educación o las finanzas.

En el transcurso del año 2024, se ha dedicado esfuerzo a la elaboración de un plan de negocio específico para cada cuenta estratégica. Estos planes abarcan información detallada sobre datos, proyectos previos, tecnología utilizada, contactos clave, y tarifas, además de una evaluación exhaustiva de las posibles necesidades identificadas para cada cliente. Trimestralmente se realizan reuniones con estos clientes estratégicos para conocer su grado de satisfacción con nuestros servicios.

9.4. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de dirigir las empresas basándose en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre el medio ambiente y la sociedad, tomando en consideración todos sus grupos de interés. Se trata de un concepto transversal que afecta a todas las áreas de negocio, cuyas actividades han de tener una vocación de permanencia para alcanzar la sostenibilidad.



A lo largo de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 , hemos comenzado a aunar bajo un mismo techo, todas las iniciativas RSC que la empresa ya viene desarrollando desde hace tiempo, como hemos constatado en el análisis inicial realizado.

En el año 2023 se aprobó y difundió a todos los empleados la política de Responsabilidad Social Corporativa, cuyo objetivo es establecer los objetivos y principios básicos de actuación en materia de RSC que contribuyan a la creación de valor de forma sostenible para los empleados y los grupos de interés.

La identificación de objetivos y la definición de planes de acción se ha estructurado en ocho áreas, que tienen como denominador común garantizar el comportamiento ético de la compañía actuando de forma responsable al cumplir todos estos requisitos legales y normativas de aplicación a la vez que respeta los valores del código ético de la compañía.

Las áreas de actuación definidas se encuentran igualmente identificadas en los distintos apartados del presente informe, han sido: medio ambiente, empleados, seguridad y salud, diversidad e Igualdad, iniciativas sociales externas, clientes y proveedores, innovación responsable, y comunicación externa e interna, con carácter transversal a todas las anteriores.

Como parte de nuestro compromiso con la sociedad, también nos hemos adherido a algunas iniciativas que están siendo promovidas por otros socios de la compañía.

9.4.1. Partner Pledge

Apostamos por el papel de la tecnología como herramienta transformadora para cambiar y mejorar la sociedad, por ello nos hemos unido al Microsoft Partner Pledge, en el que nos comprometemos a fomentar habilidades digitales, la formación, la diversidad, la IA responsable y ética y la sostenibilidad. Se trata de una iniciativa para ayudar a las empresas y sociedades a afrontar los desafíos del futuro. Es un compromiso colectivo de los socios de Microsoft que comparten una visión y valores donde la tecnología puede conseguir mejorar la vida de las personas y crear mayores oportunidades.

9.4.2. Pacto de las Naciones Unidas

Compartimos el objetivo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de una gestión ética basada en los 10 Principios y, además, queremos contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en lo referente a las áreas de **Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción**. Es por ello que nos hemos adherido como entidad Signatory. En el año 2023 hemos pasado a la categoría de Participantes (socios), lo que requiere el pago de una contribución económica anual obligatoria, opción que hemos decidido asumir expresando así el apoyo continuo al Pacto Mundial y la renovación del compromiso de la empresa con la iniciativa y sus principios.

Siguiendo la misma práctica de años anteriores, en 2024 presentamos el informe en el que detallamos nuestra actuación en relación con las cuatro áreas mencionadas anteriormente.

9.4.3. Acciones encaminadas a la conciliación laboral y familiar

La compañía lleva a cabo muchas iniciativas para todos sus empleados como hemos comentado en el apartado 5.3 *Organización del trabajo* (jornada de 35h. flexibles, trabajo en remoto, día del cumpleaños, atención médica reforzada, ...).

9.4.4. Desarrollo local

A lo largo del año 2024 hemos colaborado con distintos actores locales:

- **Evento DotNET 2024:** celebrado en Madrid, en el que han participado distintos ponentes del ámbito tecnológico y se ha realizado networking con otras empresas.
- **Evento Singularity 2024:** celebrado en Barcelona, donde reunimos a los mejores expertos en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas aplicadas a negocio.
- **Ayuntamiento de León- ILDEFE proyecto Talento León:** cuyo objetivo es fortalecer el tejido empresarial local y dinamizar la economía de la ciudad de León. El proyecto trabaja en coordinación con empresas locales de sectores dinámicos como TIC para canalizar ofertas de empleo y conectar a profesionales interesados en desarrollar su carrera en León.
- **Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (Universidad de Sevilla):** hemos participado en las Jornadas sobre el estado del arte en la Industria, compartiendo diversas experiencias y proyectos en los que se está trabajando desde el equipo de Research explorando cómo ayudan con innovación a empresas de diferentes sectores.
- **Encuentro de las Cámaras de Comercio Europeas:** participando en la Jornada "Inversión, Experiencias y proyectos de las empresas Europeas en Euskadi", proporcionando una visión valiosa sobre las oportunidades de inversión en Euskadi.

9.5. Información fiscal

En su compromiso con la rendición de cuentas con sus grupos de interés, se presentan a continuación los resultados de explotación, el resultado después de impuestos y los impuestos sobre beneficios del grupo empresarial en el periodo del informe.

La única empresa que ha recibido subvenciones durante el periodo 2024 ha sido Plain Concepts S.L.U., correspondientes a la ejecución de los proyectos Neuron Dones, Automatic Digital Twins y SIMAUT 2.

A continuación, se refleja la información fiscal de las distintas sociedades que forman parte del grupo empresarial.

Nota: Aquellas partidas que provienen de sociedades donde la moneda oficial no es el euro, se ha aplicado el tipo de cambio medio del año 2024.

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Global Solutions S.L.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos		3.027.907 EUR	- 30.142 EUR	- 943.785 EUR		-101,00%	3031,12%
Impuesto		3.342 EUR	7.410 EUR	18.738 EUR		121,70%	152,87%
Resultado después de impuestos		3.031.250 EUR	- 22.732 EUR	- 925.047 EUR		-100,75%	3969,36%
Impuestos sobre beneficios pagados		- EUR	- EUR	- EUR		-	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Concepts S.L.U.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	3.798.892 EUR	4.264.143 EUR	661.682 EUR	3.324.494 EUR	12,25%	-84,48%	402,43%
Impuesto	924.693 EUR	- 278.121 EUR	- 15.896 EUR	- 737.092 EUR	-130,08%	-94,28%	4536,98%
Resultado después de impuestos	2.874.199 EUR	3.986.022 EUR	645.786 EUR	2.587.403 EUR	38,68%	-83,80%	300,66%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	646.013 EUR	244.562 EUR	1.104.991 EUR	-	-62,14%	351,83%
Subvenciones recibidas	62.283 EUR	499.929 EUR	886.449 EUR	623.257 EUR	702,67%	77,31%	-29,69%

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Concepts Benelux B.V.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR	618 EUR	- 93.868 EUR	- EUR		-15279,63%	-100,00%
Impuesto	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-
Resultado después de impuestos	- EUR	618 EUR	- 93.868 EUR	- EUR		-15279,63%	-100,00%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	- EUR	28.466 EUR	- EUR		-	-100,00%
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
PC Plain Concepts GmbH	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR	55.633 EUR	- 65.701 EUR	640.502 EUR		18,10%	-1074,88%
Impuesto	- EUR	16.000 EUR	5.211 EUR	- 168.167 EUR		-67,43%	-3327,15%
Resultado después de impuestos	- EUR	71.633 EUR	- 60.490 EUR	472.335 EUR		-15,56%	-880,85%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	29.881 EUR	14.936 EUR	- EUR		-50,02%	-100,00%
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Concepts Romania	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR	5.446 EUR	- 13.427 EUR	385.862 EUR		146,55%	-2973,76%
Impuesto	- EUR	2.677 EUR	- 4.999 EUR	- 58.952 EUR		86,73%	1079,33%
Resultado después de impuestos	- EUR	8.123 EUR	- 18.426 EUR	326.910 EUR		126,84%	-1874,19%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	1.622 EUR	3.865 EUR	59.198 EUR		138,27%	1431,75%
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Concepts Poland sp. Z o.o.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR -	8.635 EUR -	522 EUR	- EUR		-93,95%	-100,00%
Impuesto	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-
Resultado después de impuestos	- EUR -	8.635 EUR -	522 EUR	- EUR		-93,95%	-100,00%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Concepts UK Ltd.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR	180.600 EUR -	57.261 EUR	104.066 EUR		-131,71%	-281,74%
Impuesto	- EUR -	34.313 EUR -	0 EUR -	26.399 EUR		-100,00%	12084545,92%
Resultado después de impuestos	- EUR	146.286 EUR -	57.262 EUR	77.667 EUR		-139,14%	-235,64%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	197.189 EUR	35.793 EUR	- EUR		-81,85%	-100,00%
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
Plain Concepts USA Corp.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR	316.076 EUR -	273.915 EUR -	60.604 EUR		-186,66%	-77,87%
Impuesto	- EUR -	52.710 EUR	11.460 EUR -	12.872 EUR		-121,74%	-212,32%
Resultado después de impuestos	- EUR	263.366 EUR -	262.455 EUR -	73.476 EUR		-199,65%	-72,00%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	123.457 EUR	- EUR	- EUR		-100,00%	-
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

INFORMACIÓN FISCAL							
Sidra Data Services S.L.	2021	2022	2023	2024	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24
Resultado antes de impuestos	- EUR	- EUR	1.775 EUR	- EUR		-	-100,00%
Impuesto	- EUR	- EUR -	443 EUR	- EUR		-	-100,00%
Resultado después de impuestos	- EUR	- EUR	1.330 EUR	- EUR		-	-100,00%
Impuestos sobre beneficios pagados	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-
Subvenciones recibidas	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-

10. Otra información de interés sobre la organización

10.1. Apuesta por la innovación

La transformación digital convertirá en realidad muchas innovaciones que se planteaban como meras teorías.

Entendemos la innovación como parte de nuestra identidad encontrándose dentro de nuestro ADN y poniéndolo de manifiesto en cada uno de los proyectos que ejecutamos para nuestros clientes.

Asimismo, la compañía apuesta por el emprendimiento interno fomentando la generación de ideas por parte de sus empleados y el desarrollo de su capacidad innovadora, competencias y comportamientos.

Además, de esta apuesta por dar las soluciones más novedosas a cada cliente, en la empresa contamos con un departamento de I+D+i (Research), desde el que desarrollamos nuevos productos tecnológicos que llegan a marcar el estado del arte.

Mostramos a continuación algunos de nuestros proyectos más destacados e innovadores.

10.1.1. KWS: La digitalización llega a los campos agrícolas.

Con este proyecto se han conseguido varios hitos importantes para la solución de Beetrometer de KWS: almacenamiento de los datos conectando la máquina sin tener que instalar ningún software; despliegue automático de la infraestructura, configuración y aplicación con Beetrometer, creando la infraestructura cloud necesaria para poder extraer los datos de forma eficiente; visualización más atractiva que procesa los datos y extrae la información relevante para hacerla consumible.



Actualmente se están monitorizando un millón de data points, y el volumen de datos del storage asciende ya a casi 100 GiB, pero estos números se multiplicarán de forma exponencial al añadir más dispositivos y ubicaciones.

10.1.2. Brain, el terapeuta basado en IA que democratiza el acceso a la salud mental



Brain, es una solución que facilita el acceso a las consultas psicológicas a través del uso de inteligencia artificial de última generación.

Gracias a Brain se consigue hacer accesible la psicología con la IA más avanzada aplicada al cuidado humano, creando un “metahumano” hiperrealista que hace que el paciente se sienta comprendido, escuchado y guiado. Además, ofrece evaluaciones certificadas por psicólogos sanitarios en áreas como demencia, ansiedad, depresión, riesgo de suicidio, autismo, TDAH, etc.

La plataforma utiliza algoritmos basados en modelos de evaluación psicológica ampliamente aceptados y validados en la literatura científica. Son sometidos a rigurosos métodos de revisión y validación externa, consiguiendo que reflejen los estándares más altos de la investigación biomédica y psicológica.

Brain no solo representa la vanguardia tecnológica, representa un compromiso inquebrantable con el bienestar de los pacientes. Es una herramienta que democratiza el acceso a la salud mental, llevando esperanza y ayuda a cada rincón del mundo.

10.1.3. Heijmans: Digital Twins y el futuro de la industria 4.0.

Hemos ayudado a Heijmans a convertir sus proyectos en un gemelo digital, equipándolos con sensores y utilizando la información obtenida para mejorar la experiencia del cliente en términos de confort, comodidad, seguridad y eficiencia.

Gracias a este sistema inteligente de monitorización digital, somos capaces de medir la carga y el funcionamiento en tiempo real del edificio/espacio público/puente a estudiar y analizar su situación específica para asegurarnos de que la instalación es segura y va a funcionar a la perfección, además de predecir cual va a ser su vida de forma realista. Ahora podemos saber en todo momento cuál es el estado de nuestra construcción gracias a la gran cantidad de datos que recibimos a través de los sensores instalados, lo que nos permite tomar decisiones y planificar el mantenimiento, además de programar las inversiones adecuadas, basándonos en hechos concretos.



10.1.4. GECA: Predicción de audiencias con Machine Learning.



Hemos desarrollado un servicio automatizado de predicción de audiencias a través de Machine Learning y los servicios de Azure para mejorar los porcentajes de conversión y conocer con antelación el comportamiento de los consumidores.

La herramienta de predicción de audiencias utiliza algoritmos de última generación y análisis de datos avanzados para proporcionar estimaciones altamente precisas sobre el comportamiento de las audiencias televisivas. Este sistema de inteligencia artificial y aprendizaje automático es capaz de analizar una amplia gama de factores, como demografía, preferencias de visualización, tendencias sociales, datos históricos y minutos de contenidos, para ofrecer proyecciones sólidas, ágiles y accionables.

10.2. Privacidad y protección de datos de carácter personal: RGPD y LOPDGDD

El Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679 del Parlamento y el del Consejo del 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, en adelante RGPD) entró en vigor en la Unión Europea en mayo de 2016, siendo de aplicación el 25 de mayo de 2018, y se trata de una normativa con un impacto muy significativo en el sector tecnológico.

El 7 de diciembre de 2018 entro en vigor en España la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, con un doble objetivo: adaptar el ordenamiento español al Reglamento UE 2016/679 (RGPD), y garantizar el elenco de los derechos digitales a los ciudadanos para preservar su honor y su intimidad personal y familiar y el pleno ejercicio de sus derechos, conforme a lo establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.

Cabe destacar que, en el marco de nuestra actividad tecnológica, la protección de la privacidad en el tratamiento de datos personales es un aspecto de especial relevancia para la compañía por lo que, conforme al principio de responsabilidad proactiva o "Accountability" llevamos a cabo una labor permanente en este área con la finalidad de mantener el programa de cumplimiento del RGPD actualizado y alcanzar un mayor grado de madurez en los procesos relacionados con la privacidad y seguridad de datos personales.

Durante el año 2024 hemos reforzado este compromiso estratégico implantando en la organización la norma ISO 27701, marco de trabajo para la privacidad y la protección de datos (Sistema de Gestión de Información de Privacidad) que complementa la ISO 27001 ya existente en la Compañía.

Hemos seguido avanzando en las siguientes acciones:

- Incorporación de una metodología para la actualización del Registro de actividades de tratamiento.
- Actualización y nueva redacción de contratos de acceso a datos por cuenta de terceros.
- Revisión y actualización de diferentes políticas de privacidad.
- Respuesta a los Formularios enviados por los responsables del tratamiento (clientes).
- Actualización de las medidas, técnicas, organizativas y de seguridad, desarrolladas en coordinación con los Departamentos Legal e IT bajo los estándares ISO 27001-SGSI e ISO 27701-PIMS.
- Mantenimiento de la designación del Delegado de Protección de Datos (DPD) o Data Protection Officer (DPO) en España y en los diferentes Estados de la Unión Europea en los que la Compañía cuenta con una sede.
- Continuación de la tarea de concienciación a clientes y proveedores sobre la importancia del cumplimiento de la legislación vigente en materia de privacidad y protección de datos personales.
- Comunicación a los grupos de interés de las políticas de privacidad que correspondan, para garantizar su compromiso de aceptación, comprobando que también se firman los correspondientes contratos de acceso a datos por cuenta de terceros.
- Continuidad en la formación y concienciación a las personas trabajadoras sobre privacidad y protección de datos personales, incidiendo en aspectos esenciales como el concepto de dato personal, categorías especiales de datos, transferencias internacionales, brechas de seguridad, cálculo del riesgo, medidas de seguridad y teniendo en cuenta tecnologías tan disruptivas como el impacto de la Inteligencia Artificial en la privacidad, con la finalidad de mantener actualizados los conocimientos básicos de nuestros empleados en materia de privacidad.

Durante el ejercicio 2024 no ha sido necesaria la notificación de incidentes que afecten a la privacidad o brechas de seguridad ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En el año 2024 Plain Concepts continúa como **Entidad adherida al Pacto Digital para la Protección de las Personas**. Esta iniciativa está orientada a reforzar el derecho a la protección de datos a la vez que promueve la innovación y la sostenibilidad. Al adherirse al Pacto, la empresa manifiesta su compromiso con las personas a través del derecho fundamental a la protección de sus datos y su privacidad.

10.3. UNE-ISO/IEC 27701:2019, de privacidad de la información

Para la compañía la privacidad es un activo esencial y por ello cuenta con un doble sistema reforzado y reconocido por la obtención de las certificaciones en las normas ISO 27001-Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) e ISO 27701-Personal Information Management System (PIMS), estándares que certifican, entre otras cuestiones, los diferentes procedimientos de adopción de medidas técnicas, organizativas y de seguridad aplicadas a la gestión y tratamiento de los datos personales, en consonancia con el artículo 42 del RGPD, como evidencia y refuerzo del cumplimiento de dicha normativa.

Dado el celo que ponemos en velar por la privacidad de nuestros empleados y clientes, hemos querido dar un paso más y avanzar hacia el camino de la seguridad de la información. Con las normas ISO 27001 e ISO 27701 consideramos que nuestras partes interesadas y grupos de interés deben sentirse más seguros en la prestación de servicios que llevamos a cabo.

10.4. Reconocimientos y premios

10.4.1. Ganadores Partner del Año en Migración a Azure

Cada año, Microsoft premia a sus mejores partners y reconoce los proyectos que más han destacado entre socios de más de 100 países. Este año hemos sido el **ganador en la categoría de Migración a Azure**.

Hemos realizado, para una empresa de software que desarrolla plataformas científicas para identificar riesgos climáticos globales, un proyecto que ha incluido la configuración/revisión de la landing zone de Azure (suscripciones, identidad, redes, seguridad y gobernanza), la comprobación de la compatibilidad y la migración de las aplicaciones seleccionadas a Azure.

Además, hemos sido **finalistas en Partner del Año Data & Analytics**.

2023 ya fue un año especial para el equipo de Data de Plain Concepts, pues fuimos finalistas en esta categoría de Partner del Año, así como uno de los Top 10 «Mejores proveedores de consultoría y servicios de Big Data» en Europa. Este año repetimos como finalistas de Data & Analytics gracias a nuestro expertise en este campo, así como la cantidad de proyectos que hemos realizado durante los últimos meses.

Los datos son un pilar fundamental a la hora de poner en marcha proyectos de IA exitosos, así como llevar a nuestros clientes al siguiente nivel de competitividad. Ayudamos a nuestros clientes a desarrollar un plan de modernización y marco de diseño para conseguir un almacén de datos moderno.

10.4.2. Destaque de Penteo de nuestros servicios de Data Analytics e IA

Penteo, compañía líder en el asesoramiento TI independiente, y con un gran conocimiento del mercado local, nos ha situado a la vanguardia de aquellas empresas dedicadas al desarrollo de soluciones de datos y analítica.

2021, 2022, 2023 & 2024 Market leader
for Data Analytics & AI
Integrators **PENTEO**

Dentro del informe “*Penteo Data & AI Report – Overview Universo*” se desgranar los **principales actores de servicios de Data e IA**, valorando aspectos como: capacidades, prestaciones, proyección y calidad. .

Este año, Plain Concepts vuelve a destacar como uno de los **principales integradores de estos servicios en España**, compitiendo con empresas de gran renombre internacional y volumen de empleados.

10.4.3. Premio a la Consultoría tecnológica en soluciones de IA responsable

Recibimos el galardón a “Mejor Consultoría tecnológica en soluciones de IA responsable” durante la Gala de los VIII Premios Tecnología e Innovación 2024, organizados por el diario La Razón.

Este premio representa un reconocimiento al gran esfuerzo que está realizando el equipo de Plain Concepts por **ofrecer soluciones que abarquen los últimos avances en IA, pero poniendo foco en que sea responsable y centrada en mejorar la vida de las personas**. De hecho, deja ver que la dirección que hemos tomado en la implementación de una IA responsable es la correcta, y continuaremos innovando y adaptándonos a los nuevos cambios y a las necesidades del sector para seguir por el camino hacia la eficacia y la responsabilidad.

10.4.4. Partner destacado del Responsible AI Innovation Center

Con el objetivo de acelerar la adopción y el despliegue de proyectos de IA e IA generativa responsable y segura en las empresas y organizaciones públicas, Microsoft ha creado el [Responsible AI Innovation Center \(RAIIC\)](#) en España.

Plain Concepts ha sido elegido como uno de sus partners estratégicos destacados, con cuya colaboración se está buscando **identificar oportunidades de innovación en IA a escala**, a la par que promover casos de uso en sectores clave de todos los segmentos de mercado, facilitando la transformación de las empresas, así como mejorar su eficiencia y ayudarles a obtener el máximo retornos de sus inversiones. Siempre en proyectos de IA responsable.

10.4.5.100 Mejores empresas para trabajar en España



Por tercer año consecutivo, el prestigioso diario *El Mundo* ha elegido a Plain Concepts como **una de las mejores empresas para los trabajadores**, gracias a las condiciones laborales, la jornada flexible de 35 horas, la sostenibilidad y el apoyo a causas sociales.

En el año 2024 hemos ascendido a la posición 39 con respecto a la posición 47 en la que estábamos en el año anterior.

10.4.6. Premio a la mayor protección tecnológica ALETIC

Los Premios ALETIC Asociación Leonesa de empresas TIC celebran el talento que impulsa el futuro tecnológico de León.

Nuestro presidente ejecutivo, Pablo Pelaez, ha recibido el Premio a la mayor proyección tecnológica. Gracias a su liderazgo, Plain Concepts se ha consolidado como un referente internacional en desarrollo de software y soluciones en la nube, llevando con orgullo el nombre de León a todos los rincones del mundo.

10.4.7. Top App Developers in Seattle (USA)

En el año 2024, hemos sido reconocidos por Techreviewer, quien selecciona y clasifica las mejores empresas de todo el mundo especializadas en diferentes tecnologías y soluciones, en la categoría Top App Developers en Seattle, con un rating de **4,8 sobre 5**.

2024 top app developers
in seattle



Anexo 1. Trazabilidad entre los indicadores GRI y los contenidos de la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera	Indicador GRI de referencia (contenido orientativo)	Comentarios y página informe	
Modelo de negocio			
Breve descripción del modelo de negocio: - Entorno empresarial. - Organización y estructura. - Mercados en los que opera. - Objetivos y estrategias. - Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6
	GRI 2-1a	Detalles organizacionales. Nombre legal	9
	GRI 2-6	Actividades, marcas, productos y servicios	14, 15
	GRI 2-1c	Ubicación de la sede	9
	GRI 2-1d	Ubicación de las operaciones	9
	GRI 2-1b	Propiedad y forma jurídica	9
	GRI 2-5	Verificación externa	8
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12
	---	Principales impactos, riesgos y oportunidades	24, 29
	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	9, 10
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	29	
GRI 3-2	Lista de temas materiales	32	
Políticas y resultados			
Descripción de las políticas de la organización: - Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos. - Procedimiento de verificación y control incluyendo medidas adoptadas.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Ver la información de las distintas políticas en cada uno de los apartados del informe. 18
Riesgos			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y como el grupo los gestiona, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos europeos nacionales, o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Ver también la información en cada uno de los apartados del informe. 24, 29
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	11, 12, 18
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	24, 29, 99

3 Indicadores clave de resultados

5 Indicadores clave que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia, y fiabilidad. Se utilizarán estándares que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de GRI, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo, o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. La información presentada debe ser precisa comparable y verificable.

Están incluidos a lo largo de todo el informe en cada uno de los apartados (tanto en texto como en tablas)

1.- Información sobre cuestiones ambientales generales

Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y en su caso la salud y la seguridad.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	76
Procedimientos de evaluación y certificación ambiental.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	25, 76
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	78
Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	78
Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	78

1.a) Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica especificada de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

La compañía no tiene emisiones contaminantes que afecten gravemente al medioambiente.
33, 86

1.b) Economía circular y prevención y gestión de residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	82
--	-----------	--	----

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

La compañía no realiza labores de producción o distribución de alimentos.
34

1.c) Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	84
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	85
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	86
	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización (electricidad, calefacción, refrigeración y vapor)	86
	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	86

1.d) Cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de GEI generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que producen.	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	88 a 94
	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	88
Metas de reducción establecidas voluntariamente para las emisiones de GEI a medio y largo plazo y medios implementados para tal fin.	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	88

1.e) Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para la preservar o restaurar la biodiversidad.	---	---	No tenemos centros de operaciones situados en áreas protegidas. 33, 93
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	---	---	No tenemos centros de operaciones situados en áreas protegidas. 33, 94

2.- Información sobre cuestiones sociales y de personal

2.a) Empleo

Número y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-1	Detalles organizacionales	35-42
	GRI 2-7	Empleados	35-42
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	16, 43, 72 a 75
Número y distribución de modalidades de contrato.	GRI 2-7	Empleados	45
Promedio de contratos indefinidos temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesión.	GRI 2-7	Empleados	45
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	---	---	46 a 50
Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	54
	GRI 2-19	Políticas de remuneración	54
Brecha salarial.	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	52-59
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 2-19	Políticas de remuneración	18
Remuneración media de consejeros y directivos (incluyendo variable, dietas, e indemnizaciones, sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) desagregada por sexo.	GRI 2-19	Políticas de remuneración	53
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	21, 65
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	74

2.b) Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7	Empleados	60
Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	60
Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de éstas por parte de ambos progenitores.	GRI 2-7	Empleados	60 a 62
2.c) Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 2-7	Empleados	64
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	64
Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad, desagregadas por sexo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	64
Enfermedades profesionales desagregadas por sexo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	64
2.d) Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-7	Empleados	68
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	64
Empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30	Empleados	63, 68
Convenios colectivos particularmente en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	63
	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	64
2.e) Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 2-7	Empleados	18, 67, 69, 72
	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	70
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	---	---	La medida de la formación por trabajador se realiza tanto en horas como en euros consumidos. 70
2.f) Accesibilidad			
Accesibilidad universal a las personas con discapacidad.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	74
2.g) Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	19
Planes de igualdad (Cap. III de la ley 3/2007. para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).	GRI 2-23	Compromisos y políticas	19, 72, 73
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	72, 73
Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	72, 73
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	73 y 74

Integración y accesibilidad de personas con discapacidad.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	74
Política contra todo tipo de discriminación y en su caso gestión de la diversidad.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	18
	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	72, 73, 74
3.- Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	18, 95
Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	95
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	95
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva.	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	68, 95
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	95
Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.	---	---	La compañía no opera en países donde pueden existir este tipo de actuaciones. Nuestras actividades se efectúan en la Unión Europea, Estados Unidos y Reino Unido, donde este tipo de prácticas están prohibidas por la legislación vigente, las cuales cumplimos rigurosamente. 94
Abolición del trabajo infantil.	---	---	La compañía no opera en países donde pueden existir este tipo de actuaciones. Nuestras actividades se efectúan en la Unión Europea, Estados Unidos y Reino Unido, donde este tipo de prácticas están prohibidas por la legislación vigente, las cuales cumplimos rigurosamente. 94
4.- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Descripción de las políticas de la organización: - Identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos de impactos significativos y de verificación y control. - Medidas adoptadas.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	97, 98
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	97, 98

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	No es de aplicación. 98
Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	---	---	99
5.- Información sobre la sociedad.			
5.a) Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local.	---	---	La compañía no tiene proveedores locales específicos. 103
Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio.	---	---	La actividad de la compañía en el territorio genera impacto positivo por la creación de empleo en general. 103
Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Se ha enfocado a la colaboración con las asociaciones. 102
Acciones de asociación o patrocinio.	---	---	Hablamos de colaboración con algunas asociaciones, no patrocinio. 17
5.b) Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de género y ambientales.	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	20
Consideración de las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	---	---	100
Sistemas de supervisión auditorías y resultados de las mismas.	---	---	101
5.c) Consumidores (clientes)			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	101
5.d) Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país.	---	---	103, 104, 105
Impuesto sobre beneficios pagados.	---	---	103, 104, 105
Subvenciones públicas recibidas.	---	---	103, 104, 105
6.- Cualquier otra información que sea significativa.			
6.a) Apuesta por la innovación			
Proyectos innovadores.	---	---	106
6.b) Privacidad de la información			
LOPD-GDD y RGPD	---	---	108, 109
UNE-ISO/IEC 27701:2019, de privacidad de la información	---	---	110

6.c) Reconocimientos			
Ganadores Partner del Año en Migración a Azure	---	---	110
Destaque de Penteo de nuestros servicios de Data Analytics e IA	---	---	111
Premio a la consultoría tecnológica en soluciones de IA responsable	---	---	111
Partner destacado con Responsible AI Innovation Center	---	---	111
100 mejores empresas para trabajar en España	---	---	112
Premio a la mayor protección tecnológica ALETIC	---	---	112
Top App Developers in Seattle (USA)	---	---	112

El documento original auditado, validado y firmado el 15 de abril de 2025, se encuentra en las oficinas centrales de la compañía.

Para garantizar la privacidad de los firmantes, la compañía ha decidido publicar una copia del Informe.



Periodo que comprende el informe:
01/01/2024 a 31/12/2024

Fecha de edición: 07/03/2025

Fecha de aprobación: 10/04/2025

Plain Global Solutions S.L.

G.V. D. Diego López de Haro 1, 8

48001 - Bilbao (España)

info@plainconcepts.com

www.plainconcepts.com