

**PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

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

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los accionistas de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Grupo Plain Concepts) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado adjunto de Grupo Plain Concepts.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 1 incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Grupo Plain Concepts, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1 incluido en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

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

Los administradores de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Plain Concepts correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en tabla "Trazabilidad entre los indicadores GRI y los contenidos de la Ley 11/2008" incluida en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

Uso y distribución

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

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.



Juan Ignacio Irigoras Olabarría
Socio

21 de abril de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.

2026 Núm. 03/26/01181

SELLO CORPORATIVO 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

plain 
concepts

Estado de información
no financiera

2025



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.....	10
2.1	El gobierno corporativo. Estructura societaria.....	10
2.1.1	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	13
2.2	Nuestra misión, visión y valores	13
2.3	Modelo de negocio.....	14
2.3.1	Mercados y tendencias.....	15
2.4	Iniciativas Externas.....	17
2.4.1	Diversidad e Inclusión.....	17
2.4.2	Acciones humanitarias.....	17
2.4.3	Afiliación a asociaciones	19
3	GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	20
3.1.	Políticas de la organización.....	20
3.2.	Gestión de riesgos	26
3.3.	Certificaciones y Partner Programs.....	27
4	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	31
4.1	Identificación de asuntos.....	31
4.2	Valoración externa e interna de los asuntos.....	32
4.3	Priorización de los asuntos	33
4.4.	Relación de información no relevante	35
5	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	37
5.1	Empleo	37
5.1.1	Empleados	42
5.1.2	Contratos.....	47
5.1.3	Antigüedad	47
5.1.4	Extinciones de contrato	48
5.1.5	Distribución de los trabajadores en función del puesto.....	53
5.1.6	Objetivos y claves de resultados	53

5.2	Retribución.....	53
5.2.1	Brecha salarial	55
5.2.2	Satisfacción de los empleados	66
5.3	Organización del trabajo	67
5.4	Seguridad y salud laboral	69
5.5	Modalidad preventiva	70
5.6	Actividades realizadas en relación con cada una de las especialidades de PRL	71
5.6.1	Seguridad en el trabajo.....	71
5.6.2	Higiene industrial.....	72
5.6.3	Ergonomía y psicología aplicada	72
5.6.4	Medicina en el trabajo.....	72
5.7	Formación en prevención de riesgos laborales	74
5.8	Coordinación de Actividades Empresariales.	74
5.9	Relaciones sociales	75
5.9.1	Relaciones laborales	75
5.9.2	Comunicación interna.....	75
5.9.3	Comunicación externa.....	76
5.10	Formación.....	76
5.10.1	Acuerdos con centros educativos.....	81
5.11	Diversidad e igualdad de oportunidades.....	82
5.11.1	Igualdad de género.....	82
5.11.2	Discapacidad.....	83
6	INFORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL	85
6.1	Comprometidos con el detalle de acciones.....	85
6.2	Gestión medioambiental	86
6.3	Provisiones y garantías para riesgos medioambientales.....	88
6.4	Impactos medioambientales	88
6.5	Contaminación	90
6.6	Economía circular y prevención y gestión de residuos	90
6.7	Uso sostenible de los recursos.....	92
6.7.1	Consumo de agua	92
6.7.2	Consumo de papel	93

6.7.3	Consumo energético.....	93
6.8	Cambio climático	95
6.8.1	Emisiones directas de GEI por consumo de gas en caldera (Alcance 1)	96
6.8.2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	97
6.8.3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	99
6.9	Protección de la biodiversidad	101
6.10	Sanciones medioambientales	101
7	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	102
8	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	104
9	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	107
9.1.	Políticas y riesgos	107
9.2.	Gestión de proveedores	107
9.3.	Relación con el cliente.....	108
9.4.	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	108
9.4.1.	Partner Pledge	109
9.4.2.	Pacto de las Naciones Unidas	110
9.4.3.	Acciones encaminadas a la conciliación laboral y familiar	110
9.4.4.	Desarrollo local.....	110
9.5.	Información fiscal.....	111
10.	OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS SOBRE LA ORGANIZACIÓN	117
10.1.	Apuesta por la innovación	117
10.1.1.	Neuron Dones: Investigación industrial en tecnologías críticas	117
10.1.2.	Nestlé: Hub tecnológico para afrontar los retos presentes y futuros.	118
10.1.3.	Red-Point: La Plataforma que está transformando la escalada.	118
10.1.4.	Typhoon: nuestra nueva demo tecnológica 3D industrial.....	119
10.2.	Privacidad y protección de datos de carácter personal: RGPD y LOPDGDD	119
10.3.	UNE-ISO/IEC 27001:2013, de seguridad de la información.....	121
10.4.	UNE-ISO/IEC 27701:2019, de privacidad de la información.....	121
10.5.	Reconocimientos y premios.....	122
10.5.1.	Destaque de Penteo de nuestros servicios de Data Analytics e IA.....	122

10.5.2.	100 mejores empresas para trabajar en España	122
10.5.3.	Reconocimiento IA en la Gran Gala del Canal TIC	122
10.5.4.	Finalistas Premios Excelencia AHK Spanien	123
10.5.5.	Top 10 CEOs LinkedIn España 2025	123
10.5.6.	Top App Developers in Seattle (USA)	123

ANEXO 1. TRAZABILIDAD ENTRE LOS INDICADORES GRI Y LOS CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018	124
---	-----

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.

Durante el ejercicio se incorporaron al perímetro del Grupo las sociedades Apiumhub S.L., Apium Education S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal Lda.

La información no financiera correspondiente a las cuatro nuevas sociedades adquiridas en 2025 se ha incluido en el perímetro de reporte desde la fecha de adquisición, 17 de julio de 2025. En relación con determinados indicadores, no ha sido posible integrar información completa correspondiente al ejercicio debido a la falta de disponibilidad de datos históricos previos a su incorporación al Grupo. Estas exclusiones se justifican por la reciente adquisición de dichas sociedades y por la imposibilidad de disponer de información homogénea y comparable para la totalidad del ejercicio 2025, de conformidad con los criterios de consolidación aplicables.

El Grupo se encuentra en proceso de adaptación de los sistemas de reporte, unificación de políticas internas y control de estas nuevas sociedades con el objetivo de asegurar la plena alineación con los estándares y procedimientos del grupo e integrar plenamente su información no financiera en el próximo ejercicio.

En aquellos casos en los que ha sido posible, se ha incluido información individualizada de determinadas filiales.

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 incluidos en el presente informe se refieren mayoritariamente a Plain Concepts S.L.U., al concentrar esta sociedad el mayor peso relativo dentro del Grupo, con una plantilla de 525 empleados, lo que representa aproximadamente el 84,1% del total de empleados del Grupo empresarial. El resto de las sociedades presenta una menor relevancia cuantitativa en términos de plantilla, correspondiendo 63 empleados en España a Apiumhub S.L, 14 empleados en Ardanis Technologies Limited, 6 empleados en Ardanis Portugal Lda, 15 trabajadores en el resto de las filiales internacionales y 1 empleado a Plain Global Solutions S.L.

Total Personas Empleadas España	2025			2024			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Concepts S.L.U.	525	89,13%	84,13%	480	99,59%	96,58%	9,38%
Femenino	95	16,13%	15,22%	98	20,33%	19,72%	-3,06%
Masculino	430	73,01%	68,91%	382	79,25%	76,86%	12,57%
Plain Global Solutions Spain, S.L.	1	0,17%	0,16%	2	0,41%	0,40%	-50,00%
Masculino	1	0,17%	0,16%	2	0,41%	0,40%	-50,00%
Apiumhub, S.L.	63	10,70%	10,10%				100,00%
Femenino	7	1,19%	1,12%				100,00%
Masculino	56	9,51%	8,97%				100,00%
Total	589	100,00%	94,39%	482	100%	96,98%	22,20%

Total Personas Empleadas Internacional	2025			2024			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Concepts Corporation Inc.	3	8,57%	0,48%	3	20,00%	0,60%	0,00%
Masculino	3	8,57%	0,48%	3	20,00%	0,60%	0,00%
Plain Concepts RO SRL	11	31,43%	1,76%	9	60,00%	1,81%	22,22%
Femenino	3	8,57%	0,48%	3	20,00%	0,60%	0,00%
Masculino	8	22,86%	1,28%	6	40,00%	1,21%	33,33%
Plain Concepts GmbH	1	2,86%	0,16%	3	20,00%	0,60%	-66,67%
Masculino	1	2,86%	0,16%	3	20,00%	0,60%	-66,67%
Ardanis Technologies Limited	14	40,00%	2,24%				100,00%
Femenino	6	17,14%	0,96%				100,00%
Masculino	8	22,86%	1,28%				100,00%
Ardanis Portugal Lda.	6	17,14%	0,96%				100,00%
Femenino	1	2,86%	0,16%				100,00%
Masculino	5	14,29%	0,80%				100,00%
Total	35	100,00%	5,61%	15	100,00%	3,02%	133,33%

Total Personas Empleadas	2025			2024			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Concepts S.L.U.	525	84,13%	84,13%	480	96,58%	96,58%	9,38%
Femenino	95	15,22%	15,22%	98	19,72%	19,72%	-3,06%
Masculino	430	68,91%	68,91%	382	76,86%	76,86%	12,57%
		0,00%					
Plain Global Solutions Spain, S.L.	1	0,16%	0,16%	2	0,40%	0,40%	-50,00%
Masculino	1	0,16%	0,16%	2	0,40%	0,40%	-50,00%
Plain Concepts Corporation Inc.	3	0,48%	0,48%	3	0,60%	0,60%	0,00%
Masculino	3	0,48%	0,48%	3	0,60%	0,60%	0,00%
Plain Concepts RO SRL	11	1,76%	1,76%	9	1,81%	1,81%	22,22%
Femenino	3	0,48%	0,48%	3	0,60%	0,60%	0,00%
Masculino	8	1,28%	1,28%	6	1,21%	1,21%	33,33%
Plain Concepts GmbH	1	0,16%	0,16%	3	0,60%	0,60%	-66,67%
Masculino	1	0,16%	0,16%	3	0,60%	0,60%	-66,67%
Apiumhub, S.L.	63	10,10%	10,10%				100,00%
Femenino	7	1,12%	1,12%				100,00%
Masculino	56	8,97%	8,97%				100,00%
Ardanis Technologies Limited	14	2,24%	2,24%				100,00%
Femenino	6	0,96%	0,96%				100,00%
Masculino	8	1,28%	1,28%				100,00%
Ardanis Portugal Lda.	6	0,96%	0,96%				100,00%
Femenino	1	0,16%	0,16%				100,00%
Masculino	5	0,80%	0,80%				100,00%
Total	624	100,00%	100,00%	497	100,00%	100,00	25,55%

En cuanto a las ventas, de un total de **49,20 millones de euros de ingresos**, solo el **16,93%** proviene de las ventas internacionales. El **83,07%** restante corresponde a la actividad desarrollada en España.

A lo largo del año 2025, la empresa ha llevado a cabo un proceso de adaptación y reorganización en respuesta a las dinámicas cambiantes del mercado. Durante este período, se ha establecido una estrategia comercial más alineada a la industria o al negocio. A su vez, se ha desplegado un equipo dedicado al seguimiento de la estrategia corporativa y a liderar una nueva línea de crecimiento inorgánico.

Nuestra prioridad siempre ha sido y serán nuestros empleados. Si hay algo que nos diferencia es el binomio de nuestra continua atención y compromiso con 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. El Grupo ha apostado de forma decidida por un modelo de trabajo full-remote, consolidando de manera definitiva, tras la experiencia piloto iniciada en 2021, una jornada laboral flexible de 35 horas semanales con mantenimiento del 100% de la retribución, modelo que se ha venido aplicando de forma continuada en los ejercicios posteriores, incluido 2025.

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 2025 se cerró con 624 empleados en todo el Grupo empresarial, repartidos en las sociedades Plain Global Solutions S.L., Plain Concepts S.L.U. y Apiumhub S.L. en España, así como en nuestras filiales internacionales de Alemania (Frankfurt), Rumanía (Bucarest), USA (Seattle) y Ardanis (Irlanda y Portugal).

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.

Las sociedades incorporadas al grupo durante el ejercicio 2025 cuentan con los siguientes domicilios sociales:

- ApiumHub S.L.: Calle Comte D'Urgell, 240, 6 C-D, en Barcelona.
- Apium Education S.L.: Calle Comte D'Urgell, 240, 6 C-D, en Barcelona.
- Ardanis Technologies Limited: Iconic Offices, The Lennox Building, Richmond Street South, Dublin, Dublin 2, D02 FK02, Irlanda.
- Ardanis Portugal Lda: Rua da Firmeza, nº 369, R/C, 4000-229 Porto, Portugal.

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. Enrique Martínez Alén, 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
APIUMHUB S.L.	CARRER DEL COMTE D'URGELL, 240, 6 C-D, 08036 BARCELONA, ESPAÑA	100
APIUM EDUCATION S.L.	CARRER DEL COMTE D'URGELL, 240, 6 C-D, 08036 BARCELONA, ESPAÑA	100
ARDANIS TECHNOLOGIES LIMITED	ICONIC OFFICES, THE LENNOX BUILDING, RICHMOND STREET SOUTH, DUBLIN, DUBLIN 2, D02 FK02, IRLANDA	59,68
ARDANIS PORTUGAL LDA	RUA DA FIRMEZA, N° 369, R/C, 4000-229 PORTO, PORTUGAL	59,68

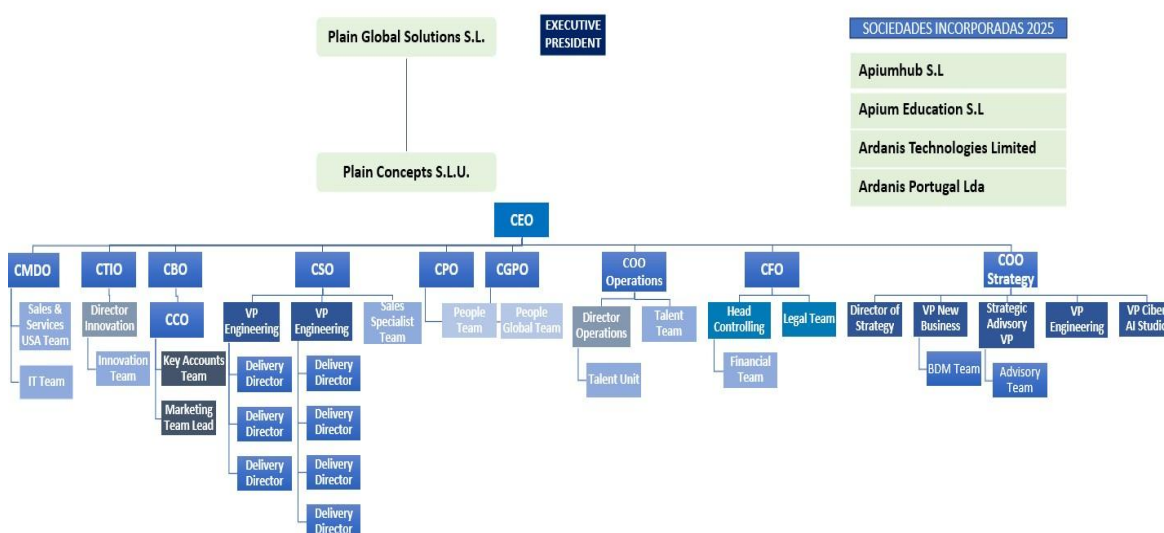
Como parte de su estrategia de expansión en el año 2025, las cuatro empresas ApiumHub S.L., Apium Education S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal Lda se integran dentro del ecosistema del Grupo empresarial.

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 constituyó el Board of Directors (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. Durante el ejercicio 2025, dicho órgano adoptó la denominación de Global Exco (Comité Ejecutivo). A lo largo del año, la compañía ha contado con el apoyo de la firma especializada en coaching ejecutivo, Pitaya Business, para el acompañamiento y desarrollo del Global ExCo, reforzando las capacidades de gobierno, liderazgo, alineamiento estratégico y gestión del cambio del equipo directivo.

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 Seguridad

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.

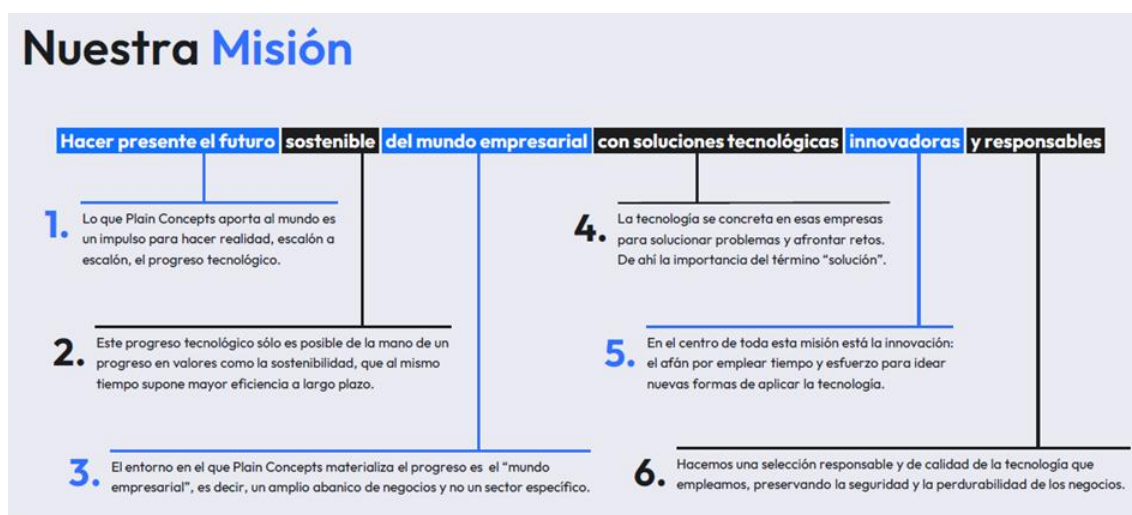
2.2 Nuestra misión, visión y valores

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 2025 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 redefinimos nuestra estrategia de internacionalización, pasando de un enfoque basado en países a un modelo orientado a 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 comienza 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 llevó 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.

En el año 2025 se ha establecido una estrategia comercial más alineada a la industria o al negocio. A su vez, se ha desplegado un equipo dedicado al seguimiento de la estrategia corporativa y a liderar una nueva línea de crecimiento inorgánico. Estas transformaciones responden a una estrategia de crecimiento, profesionalización de la gestión e integración de nuevas unidades de 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.



Análítica 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.



Análítica 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 permanece vigente en la actualidad y continúa siendo el marco de referencia en esta materia.

Como acciones de Diversidad e Inclusión en el año 2025, cabe destacar:

- En mayo de 2025 celebramos el **Día Mundial de la Diversidad** a través de un comunicado donde destacamos que la diversidad es un pilar fundamental de la compañía y donde la organización reafirma su compromiso con un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas se sientan valoradas, escuchadas y parte esencial del futuro de la compañía.
- En julio de 2025 hemos renovado la **Carta de la Diversidad en España** para el periodo 2025-2026, certificada por la Fundación Diversidad. Mediante ella nos comprometemos a respetar la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- En el marco de su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de personas con discapacidad, en diciembre de 2025 la compañía lanzó el **Programa Iguales**, una iniciativa de asesoramiento confidencial y gratuito dirigida a los empleados. El programa facilita información y acompañamiento para la obtención o renovación del Certificado de Discapacidad, en colaboración con la Fundación Eurofirms, reforzando el compromiso de la compañía con la inclusión y la diversidad.

2.4.2 Acciones humanitarias

Desde la organización creemos en la posibilidad de generar un impacto positivo en la sociedad y valoramos especialmente nuestra participación en diversas iniciativas solidarias. En el marco de nuestra estrategia de responsabilidad social corporativa, trabajamos de forma continua en la identificación de nuevas vías de contribución social dentro de nuestro ámbito de actuación.

• **Donación de material informático y de oficina a la Fundación Adalias**

Hemos realizado la donación de material informático y de oficina a la **Fundación Adalias**, organización sin ánimo de lucro española dedicada a mejorar la vida de niños, niñas, adolescentes y familias en situación de vulnerabilidad, principalmente en los ámbitos de salud, educación y apoyo social. Con esta acción estamos contribuyendo a la reducción de la brecha digital y a la reutilización de recursos.

• **Donación de material informático a Ordenadores sin Fronteras**

Hemos realizado la donación de material informático a **Ordenadores sin Fronteras**, organización sin ánimo de lucro gestionada por profesionales del sector informático con la misión de facilitar el acceso a la tecnología a colectivos y comunidades que lo necesitan. Con esta donación se favorece también la digitalización de colectivos vulnerables y se promueve el aprovechamiento responsable de recursos.

• **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 a **Médicos Sin Fronteras**, organización humanitaria independiente que brinda atención médica de emergencia a poblaciones afectadas por conflictos, epidemias, desastres y falta de acceso a la salud, actuando con neutralidad e imparcialidad en contextos de alta vulnerabilidad.

• **Donación Fundación Eurofirms**

La empresa ha realizado una aportación económica a la Fundación Eurofirms Foundation para apoyar actividades de inserción laboral y creación de empleo dirigidos a personas con discapacidad. A través de esta colaboración, la empresa contribuye a fomentar la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral de colectivos con mayores dificultades de empleabilidad.

• **Regalo azul Tarjetas UNICEF**



Para finalizar el año, hemos querido hacer un regalo muy especial a nuestros empleados enviando 1.160 sobres de alimento terapéutico 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.
- Associació Clúster Digital Catalunya.
- Cámara de Comercio Británica.
- Red Española del Pacto Mundial.
- Foment del Treball Nacional.

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, reconoce el derecho a la dignidad de las personas trabajadoras y el compromiso de la empresa con la igualdad, la prevención del acoso y la violencia de género, el cumplimiento legal y el desarrollo y mejora continua.
Gestión de la diversidad	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 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

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
	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 para garantizar una adecuada gobernanza, asegurar el cumplimiento de la normativa nacional y europea 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.
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.

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Política de uso de correo electrónico y plataformas corporativas	Recoge 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	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 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.
Política de relaciones personales entre empleados	Se establecen principios de actuación, pautas y recomendaciones de cara a las relaciones personales entre trabajadores para evitar potenciales conflictos de 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

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
	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.
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.
Protocolo de uso responsable de herramientas IA	Este protocolo establece las directrices para el uso responsable de la IA, promoviendo principios como la equidad, la seguridad y la privacidad. Su objetivo es minimizar los riesgos asociados al uso de estas tecnologías y fomentar una implementación alineada con los valores éticos y el cumplimiento normativo vigente.

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Protocolos de atención a los derechos de los interesados	Aseguran el cumplimiento de la normativa de protección de datos en todo el grupo empresarial. Definen procedimientos claros para gestionar de forma transparente y eficaz los derechos de los interesados. La atención está a cargo del equipo legal y el DPO, garantizando coherencia y rapidez.
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral	Tiene por objeto establecer los principios, medidas y procedimientos que permita prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso que tengan su origen en el entorno laboral de Plain Concepts, garantizando la protección integral de la dignidad, integridad y salud del personal trabajador.
Política de defensa de la competencia	Establece las directrices y principios de actuación para la prevención y detección de conductas que podrían infringir la normativa de competencia, promoviendo el pleno cumplimiento de dicha normativa por parte de Plain Concepts.
Política de regalos	Establece los procedimientos necesarios para prevenir la oferta, suministro o aceptación de regalos, hospitalidades, donaciones y beneficios similares que puedan considerarse como soborno.

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 actuación del grupo corporativo se basa en el cumplimiento de la normativa aplicable y en la promoción de una gestión responsable, ética y sostenible en todas las sociedades que lo integran. El grupo trabaja no solo para cumplir con la legislación vigente, sino también para responder de forma adecuada a las expectativas de sus distintos grupos de interés, integrando la gestión de riesgos como un elemento clave en su toma de decisiones.

Las Políticas para identificar, prevenir y gestionar riesgos principales inherentes a la actividad serán propuestas por el Comité de Cumplimiento Normativo y elevadas al Órgano de Dirección del Grupo para su aprobación. Este órgano asume la responsabilidad última sobre su supervisión, seguimiento y actualización.

Siguiendo los estándares ISO, el grupo dispone de una **Metodología de Análisis de Riesgos** basada en una matriz **DAFO**, que permite identificar los principales riesgos estratégicos, así como las oportunidades vinculadas a su actividad. Esta metodología tiene como finalidad analizar los riesgos que pueden afectar al grupo en distintos ámbitos —como el económico, el social, el medioambiental o el tratamiento de la información y la privacidad— y asegurar que se gestionan de forma coherente con la estrategia corporativa. Es en la revisión por la dirección donde queda reflejado el análisis de los riesgos contemplados en el DAFO.

Durante el ejercicio 2025, el grupo ha mantenido reuniones periódicas de seguimiento con la Dirección para revisar la evolución de los riesgos identificados, analizar la adecuación de las medidas existentes y, cuando ha sido necesario, actualizar la matriz de riesgos y los planes de acción asociados. Estas reuniones permiten adaptar la gestión de riesgos a la realidad del entorno y a la evolución del propio grupo, reforzando el enfoque preventivo del sistema.

Asimismo, en el marco de su sistema de gestión de riesgos, el grupo tiene en cuenta otros riesgos relevantes derivados del contexto en el que desarrolla su actividad. Entre ellos se incluyen los riesgos asociados al crecimiento del grupo y a la incorporación de nuevas sociedades, la necesidad de integrar de forma progresiva políticas, procesos y culturas organizativas, así como los riesgos vinculados a la dependencia de personas clave, de terceros y de proveedores tecnológicos necesarios para la prestación de los servicios.

Como complemento y también conforme a criterios alineados con las metodologías ISO, el grupo ha continuado en 2025 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, con la continuidad de la figura del Compliance Officer y del Sistema Interno de Comunicación, así como la actualización de diferentes políticas corporativas de desarrollo de dicho programa de prevención, que sirven de base para la implantación progresiva de los controles asociados al programa.

Como se ha explicado anteriormente, y tal como se irá viendo en los distintos apartados del presente informe, el grupo 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 el contexto económico, situaciones de inestabilidad geopolítica, desastres naturales u otros eventos extraordinarios— que, aunque escapan al control directo del grupo, se consideran en los análisis de riesgos y respecto de los cuales se diseñan medidas para limitar, en la medida de lo posible, 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.

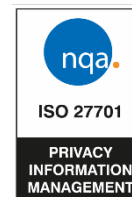
- **UNE-ISO/IEC 27001:2022**, de seguridad de la información de manos de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance “Diseño y desarrollo de soluciones tecnológicas/digitales”.



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.

- **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 nuestra organización alcanzó 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. En el año 2025 hemos integrado la filial Ardanis Technologies Ltd. dentro del alcance de las 4 certificaciones ISO.

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

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 Infraestructura (Azure)
- Socio de soluciones para Datos e IA (Azure)
- Socio de soluciones para Innovación digital y de aplicaciones (Azure)
- Socio de soluciones para Seguridad

Microsoft Advanced Specialization

En este 2025 disponemos de 7 especializaciones avanzadas de Microsoft, en las siguientes áreas:

- Infra and Database Migration to Microsoft Azure
- AI and Machine Learning on Microsoft Azure
- Analytics on Microsoft Azure
- Cloud Security
- Identity and Access Management
- Kubernetes on Microsoft Azure
- Microsoft Azure Virtual Desktop

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.

Microsoft Training Services Partner

En el año 2025 hemos ampliado nuestra colaboración estratégica con Microsoft, incorporando la acreditación de **Microsoft Training Services Partner**, tras haber cumplido los requisitos necesarios para para ofrecer formación oficial en itinerarios de certificación y en tecnologías de Microsoft incluyendo soluciones como Copilot, Inteligencia Artificial, Microsoft Purview, Microsoft Fabric y herramientas de ciberseguridad.

GOOGLE

En el año 2025 hemos evolucionado desde el Google Partner Level al **Google Select Level**, mejorando nuestro posicionamiento dentro del ecosistema de partners de Google. Este avance refleja un mayor grado de especialización técnica y experiencia en la ejecución de proyectos.

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.

SNOWFLAKE

En 2025, Plain Concepts consolidó su colaboración con Snowflake como partner oficial de **nivel Select** en AI Data Cloud Services.

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.

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 refleje 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 ente 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, azul y amarillo) las tres categorías.

◆ Ambiental □ Social ▲ Otros

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 2025, 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 información presentada en este apartado 5.1 se refiere exclusivamente a los empleados de las sociedades que formaban parte del Grupo durante todo el ejercicio. Las sociedades adquiridas a finales de julio de 2025 no se incluyen en las tablas de empleados, dado que no se dispone de datos históricos, homogéneos y agregados comparables para el periodo completo.

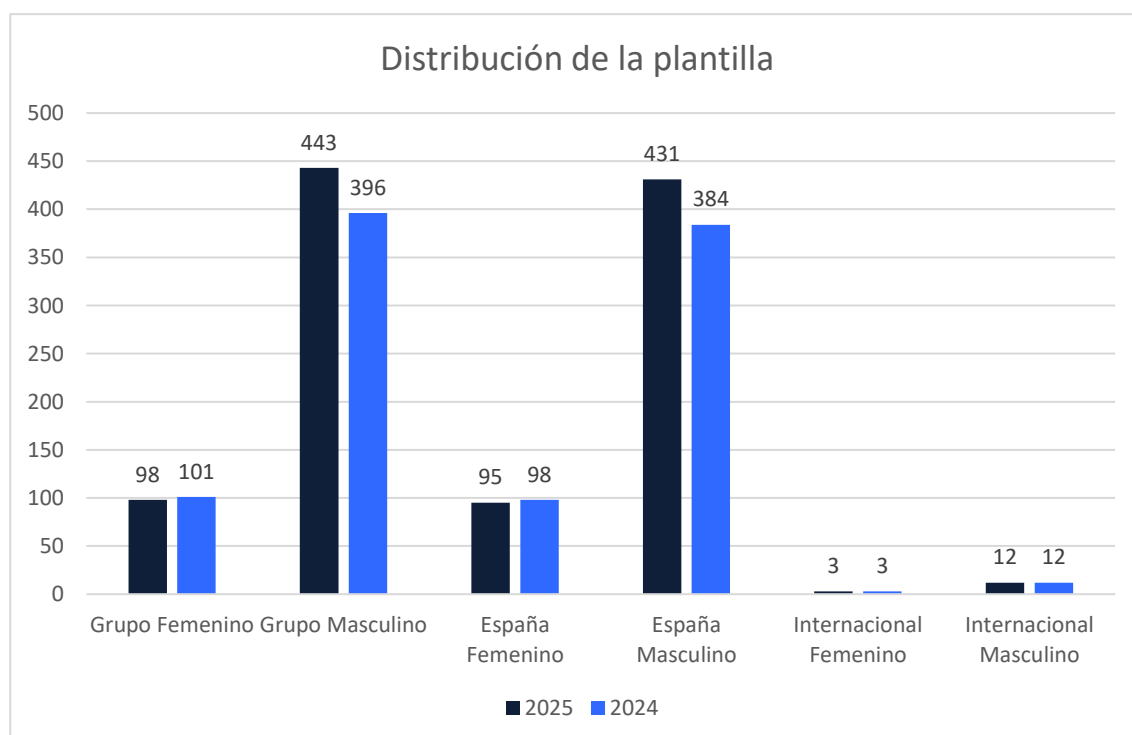


La distribución de los empleados de la compañía en función de su localización (España/Internacional) se refleja en las siguientes tablas:

Total Personas Empleadas España	2025			2024			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Concepts S.L.U.	525	99,81%	97,04%	480	99,59%	96,58%	9,38%
Femenino	95	18,06%	17,56%	98	20,33%	19,72%	-3,06%
Masculino	430	81,75%	79,48%	382	79,25%	76,86%	12,57%
Plain Global Solutions Spain, S.L.	1	0,19%	0,18%	2	0,41%		
Masculino	1	0,19%	0,18%	2	0,41%	0,40%	-50,00%
Total	526	100,00%	97,23%	482	100,00%	96,98%	9,13%

Total Personas Empleadas Internacional	2025			2024			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	% Plantilla
Plain Concepts Corporation Inc.	3	20,00%	0,48%	3	20,00%	0,60%	0,00%
Masculino	3	20,00%	0,48%	3	20,00%	0,60%	0,00%
Plain Concepts RO SRL	11	73,33%	1,76%	9	60,00%	1,81%	22,22%
Femenino	3	20,00%	0,48%	3	20,00%	0,60%	0,00%
Masculino	8	53,33%	1,28%	6	40,00%	1,21%	33,33%
Plain Concepts GmbH	1	6,67%	0,16%	3	20,00%	0,60%	-66,67%
Masculino	1	6,67%	0,16%	3	20,00%	0,60%	-66,67%
Total	15	100,00%	2,40%	15	100,00%	3,02%	0,00%

Total Personas Empleadas	2025			2024			Evolución
	Plantilla	% Plantilla	% Total	Plantilla	% Plantilla	% Total	
Plain Concepts S.L.U.	525	97,04%	97,04%	480	96,58%	96,58%	9,38%
Femenino	95	17,56%	17,56%	98	19,72%	19,72%	-3,06%
Masculino	430	79,48%	79,48%	382	76,86%	76,86%	12,57%
Plain Global Solutions Spain, S.L.	1	0,18%	0,18%	2	0,40%	0,40%	-50,00%
Masculino	1	0,18%	0,18%	2	0,40%	0,40%	-50,00%
Plain Concepts Corporation Inc.	3	0,55%	0,55%	3	0,60%	0,60%	0,00%
Masculino	3	0,55%	0,55%	3	0,60%	0,60%	0,00%
Plain Concepts RO SRL	11	2,03%	2,03%	9	1,81%	1,81%	22,22%
Femenino	3	0,55%	0,55%	3	0,60%	0,60%	0,00%
Masculino	8	1,48%	1,48%	6	1,21%	1,21%	33,33%
Plain Concepts GmbH	1	0,18%	0,18%	3	0,60%	0,60%	-66,67%
Masculino	1	0,18%	0,18%	3	0,60%	0,60%	-66,67%
Total	541	100,00%	100,00%	497	100,00%	100,00%	8,85%

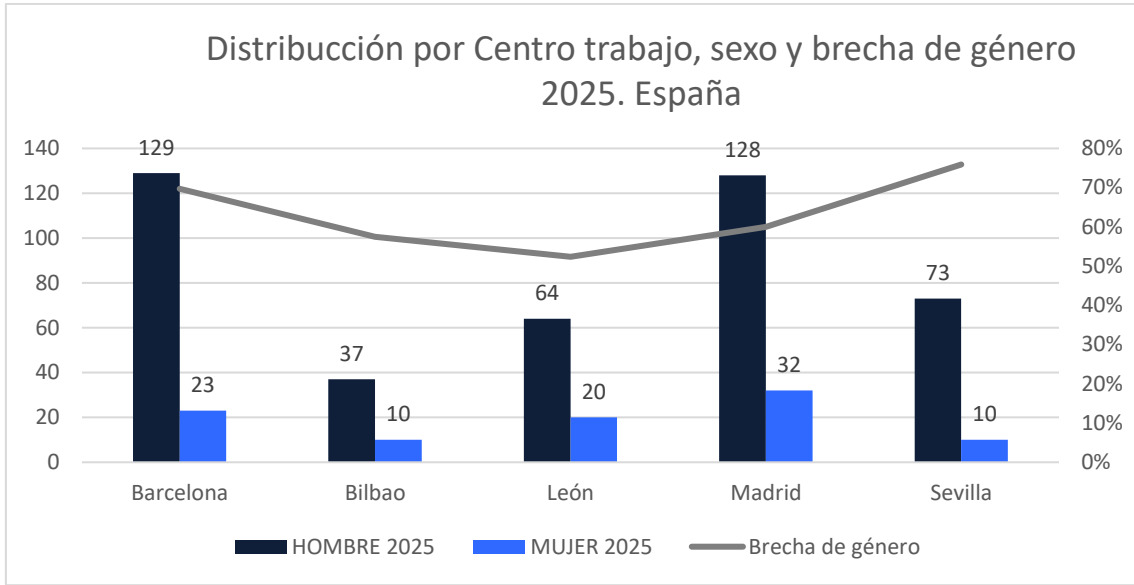


La distribución de los empleados según la oficina de referencia, en España es la siguiente:

Plantilla por oficina	EMPRESA	2025				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2024	Var. % 2024
		HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER			
Barcelona		129	23	152	28,90%	84,87%	15,13%	29,93%	24,21%	70%	96	58,33%
Bilbao		37	10	47	8,94%	78,72%	21,28%	8,58%	10,53%	57%	166	-71,69%
León	P.C. S.L.U.	63	20	83	15,78%	75,90%	24,10%	14,62%	21,05%	52%	22	277,27%
	P.G.S., S.L.	1		1	0,19%	100,00%	0,00%	0,23%	0,00%	100%	2	-50,00%
Madrid		128	32	160	30,42%	80,00%	20,00%	29,70%	33,68%	60%	149	7,38%
Sevilla		73	10	83	15,78%	87,95%	12,05%	16,94%	10,53%	76%	47	76,60%
		431	95	526	100,00%	81,94%	18,06%	100,00%	100,00%	64%	482	9,13%

Plantilla por oficina	EMPRESA	2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2023	Var. % 2023
		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%

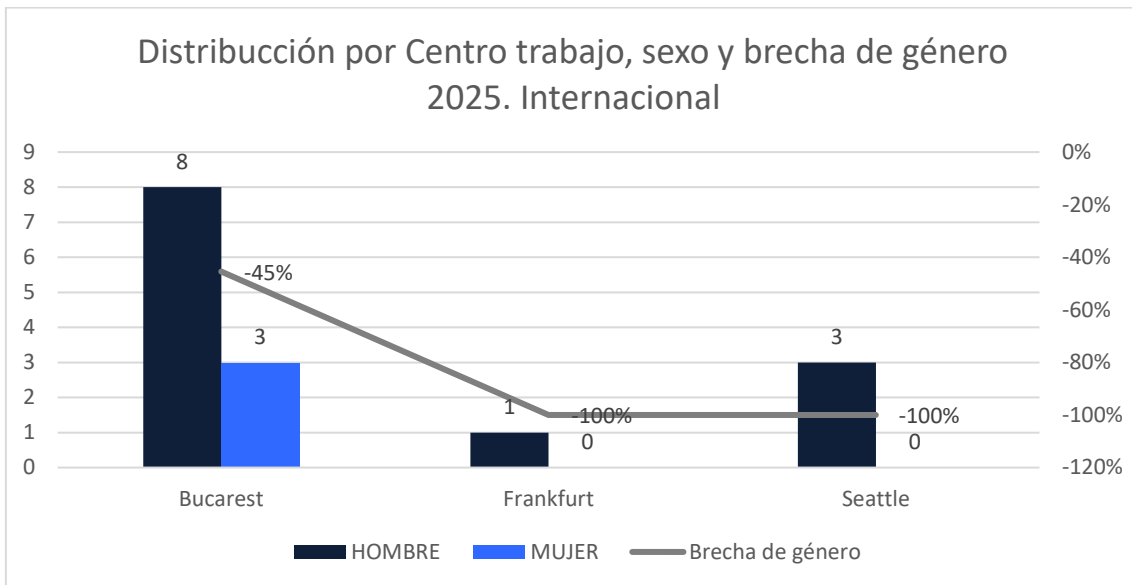
- P.C., S.L.U. se corresponde con Plain Concepts S.L.U.
- S.D.S., S.L. se corresponde con Sidra Data Services S.L.
- P.G.S., S.L. se corresponde con Plain Global Solutions S.L.



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

Plantilla por oficina	AÑO 2025				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2024	Var. % 2024
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER			
Bucarest	8	3	11	73,33%	72,73%	27,27%	66,67%	100,00%	45%	9	22,22%
Frankfurt	1	0	1	6,67%	100,00%	0,00%	8,33%	0,00%	100%	3	-66,67%
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%	60,00%	15	0,00%

Plantilla por oficina	AÑO 2024				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género	Total 2023	Var. % 2023
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER			
Amsterdam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-
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%



En cuanto a las oficinas internacionales, la plantilla ha aumentado en 2 personas en Bucarest mientras que se ha reducido en el mismo número en Frankfurt 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 y se ha mantenido en Seattle.

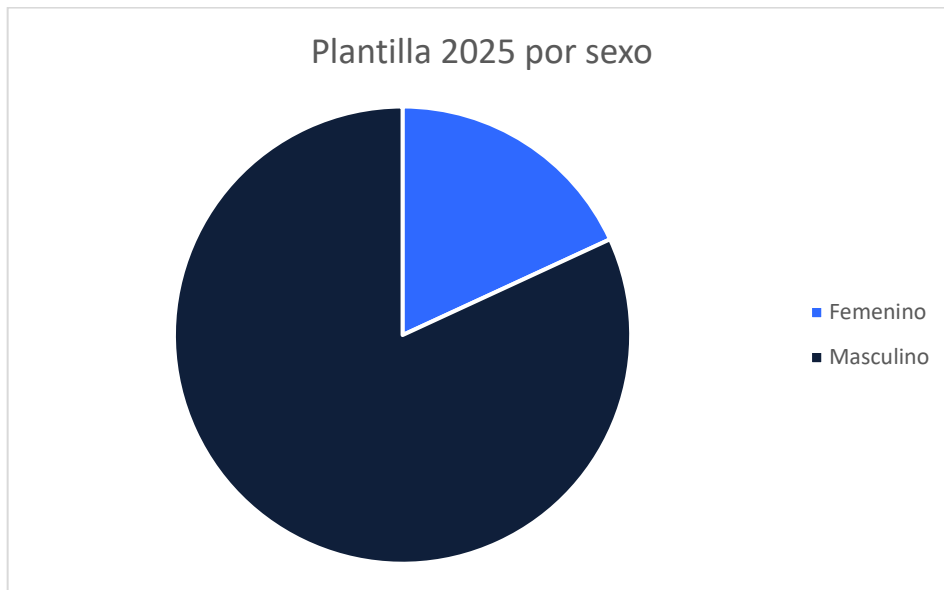
5.1.1 Empleados

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 2025, la plantilla es de 541 personas, un 81,89 % hombres y un 18,11 % 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 2025 indica una distribución en el mismo sentido, alcanzando la contratación femenina un 11,11%.

Estos datos son coherentes con la realidad del sector tecnológico. Según el informe “Los profesionales TIC bajo la lupa: características, beneficios y retos que marcarán 2026”, publicado por [InfoJobs](#), se refleja la representación femenina en perfiles tecnológicos se sitúa en torno al 20 %, frente a aproximadamente un 80 % de representación masculina.



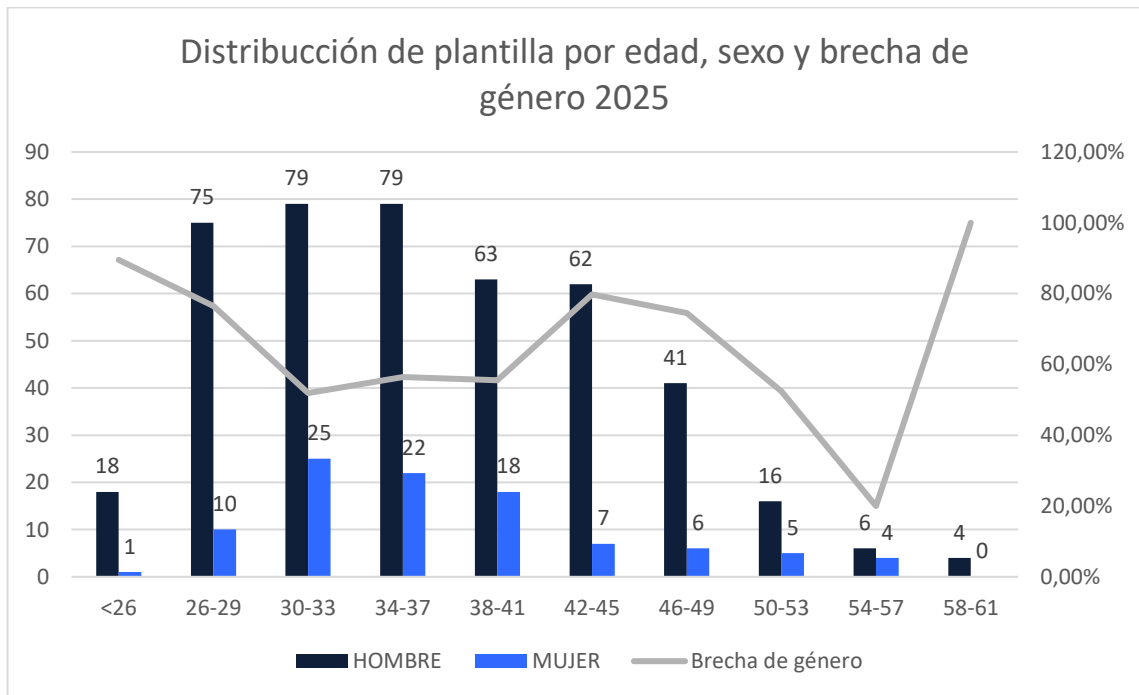
Número de empleados por rango de edad:

En el ejercicio 2025, la edad promedio se sitúa en 37,05 años: 36,94 años en el caso de los hombres y 37,52 en el de las mujeres, datos muy similares a los reportados en el ejercicio anterior, con una edad media de 36,53 años, siendo de 36,32 años en el caso de las mujeres y de 36,58 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 58 a 61 años donde todos son hombres, sin embargo, esta brecha tiene tendencia a reducirse en las franjas de edad media, entre 30 y 41 años.

Plantilla por edad	2025				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
<26	18	1	19	3,51%	94,74%	5,26%	4,06%	1,02%	89,47%
26-29	75	10	85	15,71%	88,24%	11,76%	16,93%	10,20%	76,47%
30-33	79	25	104	19,22%	75,96%	24,04%	17,83%	25,51%	51,92%
34-37	79	22	101	18,67%	78,22%	21,78%	17,83%	22,45%	56,44%
38-41	63	18	81	14,97%	77,78%	22,22%	14,22%	18,37%	55,56%
42-45	62	7	69	12,75%	89,86%	10,14%	14,00%	7,14%	79,71%
46-49	41	6	47	8,69%	87,23%	12,77%	9,26%	6,12%	74,47%
50-53	16	5	21	3,88%	76,19%	23,81%	3,61%	5,10%	52,38%
54-57	6	4	10	1,85%	60,00%	40,00%	1,35%	4,08%	20,00%
58-61	4	0	4	0,74%	100,00%	0,00%	0,90%	0,00%	100,00%
Total	443	98	541	100,00%	81,89%	18,11%	100,00%	100,00%	63,77%

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%



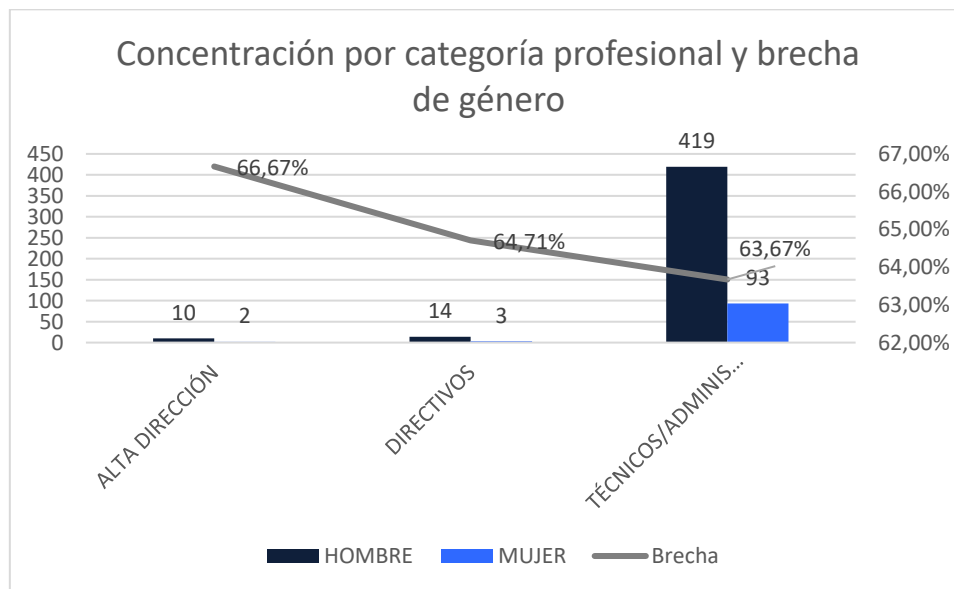
5.1.1.1 *Número de empleados por categoría profesional:*

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

Categoría profesional	2025		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ALTA DIRECCIÓN	10	2	12	2,22%	83,33%	16,67%	2,26%	2,04%	66,67%
DIRECTIVOS	14	3	17	3,14%	82,35%	17,65%	3,16%	3,06%	64,71%
TÉCNICOS / ADMINISTRACIÓN	419	93	512	94,64%	81,84%	18,16%	94,58%	94,90%	63,67%
Total	443	98	541	100,00%	81,89%	18,11%	100,00%	100,00%	63,77%

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 habiendo aumentado ligeramente en este último ejercicio.



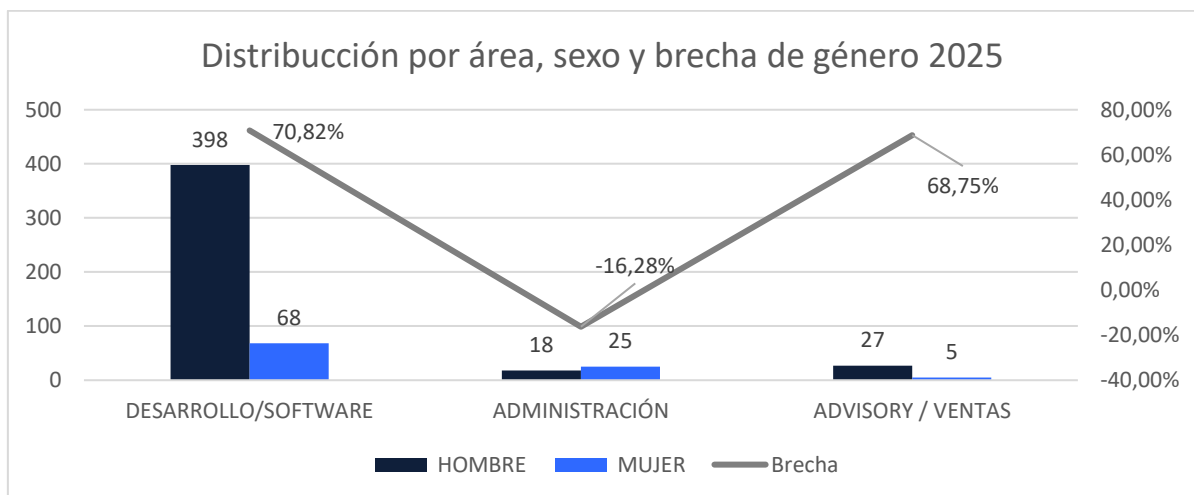
5.1.1.2 *Número de empleados según el área:*

Durante el ejercicio 2025, la sociedad ha llevado a cabo una reorganización de sus áreas de prestación de servicios. Como resultado este proceso, el Departamento de Marketing se ha integrado en el área de Administración, mientras que el Departamento de Diseño ha pasado a formar parte del área de Desarrollo/Software. Asimismo, durante el mismo ejercicio se ha creado una nueva área denominada Advisory, integrada en su totalidad por personal de nueva incorporación y asimilada, a efectos de análisis, al área de Ventas.

Por lo anteriormente expuesto, según el departamento o área de prestación de servicios la distribución de la plantilla se presenta de la siguiente forma:

Plantilla por área profesional	2025		Total Plantilla	% Total Plantilla	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
DESARROLLO/ SOFTWARE	398	68	466	86,14%	85,41%	14,59%	89,84%	69,39%	70,82%
ADMINISTRACIÓN	18	25	43	7,95%	41,86%	58,14%	4,06%	25,51%	-16,28%
ADVISORY/ VENTAS	27	5	32	5,91%	84,38%	15,63%	6,09%	5,10%	68,75%
Total	443	98	541	100,00%	81,89%	18,11%	100,00%	100,00%	63,77%

Plantilla por área profesional	2024		Total Plantilla	% Total Plantilla	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
DESARROLLO/ SOFTWARE	355	63	418	84,10%	84,93%	15,07%	89,65%	62,38%	69,86%
ADMINISTRACIÓN	18	23	41	8,25%	43,90%	56,10%	4,55%	22,77%	-12,20%
VENTAS	13	4	17	3,42%	76,47%	23,53%	3,28%	3,96%	52,94%
DISEÑO	8	9	17	3,42%	47,06%	52,94%	2,02%	8,91%	-5,88%
MARKETING	2	2	4	0,8%	50,00%	50,00%	0,51%	1,98%	0,00%
Total	396	101	497	100,00%	79,68%	20,32%	100,00%	100,00%	59,36%



La empresa busca la equidad en términos de brecha salarial pero el mercado durante este 2025 no ha permitido reducirla.

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

En cuanto a la variación interanual es reseñable cómo ha aumentado la plantilla en todas las áreas especialmente en la de Desarrollo/Software y Diseño, el core del negocio.

5.1.2 Contratos

Toda la plantilla (541 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

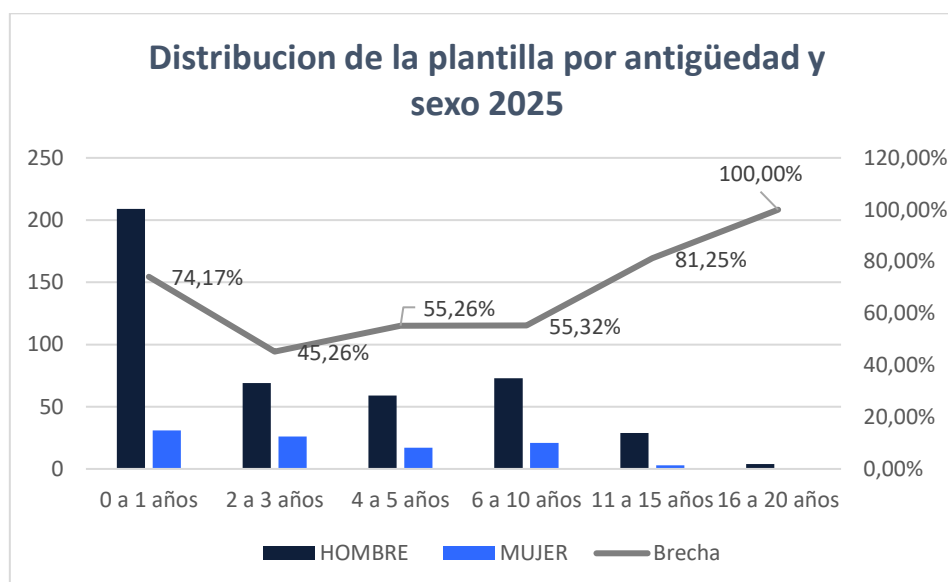
Para el 2025 la antigüedad media en la organización se ha situado en 3,35 años, siendo muy similar la antigüedad para los hombres de 3,34 años y para las mujeres de 3,40 años.

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 2025, 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	2025		Total Plantilla	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
0 a 1 años	209	31	240	44,36%	87,08%	12,92%	47,18%	31,63%	74,17%
2 a 3 años	69	26	95	17,56%	72,63%	27,37%	15,58%	26,53%	45,26%
4 a 5 años	59	17	76	14,05%	77,63%	22,37%	13,32%	17,35%	55,26%
6 a 10 años	73	21	94	17,38%	77,66%	22,34%	16,48%	21,43%	55,32%
11 a 15 años	29	3	32	5,91%	90,63%	9,38%	6,55%	3,06%	81,25%
16 a 20 años	4	0	4	0,74%	100,00%	0,00%	0,90%	0,00%	100,00%
Total	443	98	541	100,00%	81,89%	18,11%	100,00%	100,00%	63,77%

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

En 2025 se han producido 94 extinciones de contrato en el grupo empresarial, lo que supone 24 extinciones más que en el ejercicio anterior.

Durante el ejercicio se ha registrado un incremento en las extinciones de contrato. No obstante, en términos relativos, la variación ha sido moderada, pasando la tasa de extinción del 14,08 % en 2024 al 15,06 % en el ejercicio actual.

La rotación voluntaria se situó en el 13,35 % en 2025, frente al 9,92 % registrado en 2024, lo que representa una variación interanual de 3,43 puntos porcentuales. La compañía ha establecido como objetivo mantener una rotación voluntaria máxima del 15%, en línea con sus políticas de consolidación y retención del talento. En este contexto, el indicador registrado en 2025 se mantiene dentro de los parámetros definidos.

Rotación Voluntaria		Rotación Total		Var. R. Voluntaria 25/24	Var. R. Total 25/24
2025	2024	2025	2024		
13,35%	9,92%	17,53%	13,38%	3,43%	4,15%

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

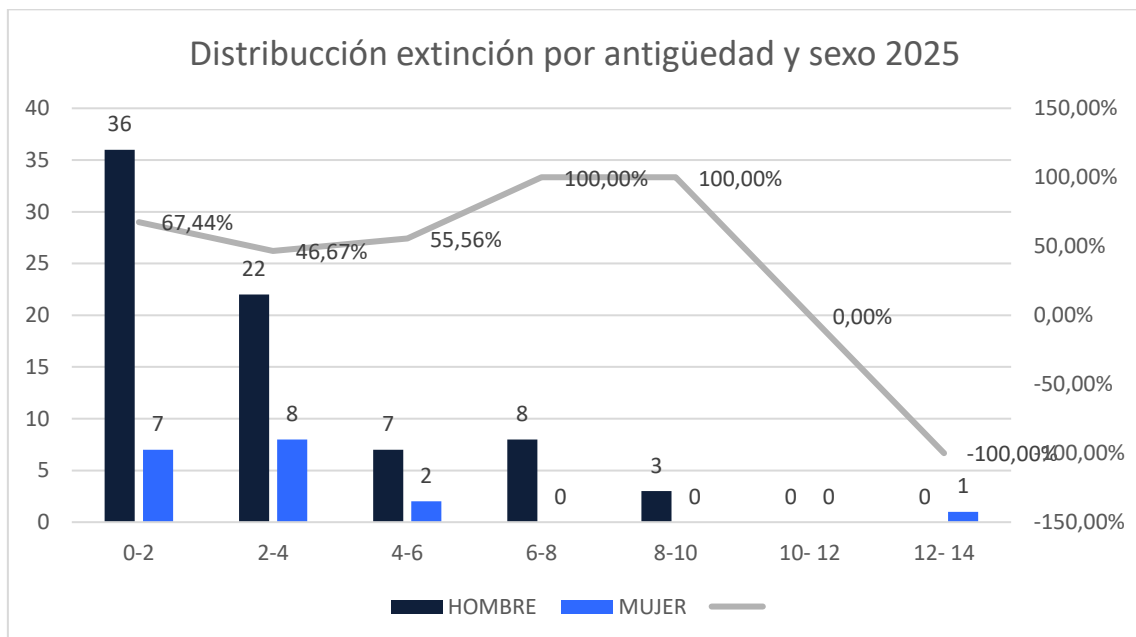
Causa de Baja	2025		Total	Total %	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
BAJA VOLUNTARIA	49	11	60	63,83%	81,67%	18,33%	64,47%	61,11%	63,33%
DESPIDO OBJETIVO	9	3	12	12,77%	75,00%	25,00%	11,84%	16,67%	50,00%
DESPIDO IMPROCEDENTE			0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
NO SUPERA PERIODO DE PRUEBA	5		5	5,32%	100,00%	0,00%	6,58%	0,00%	100,00%
DESPIDO DISCIPLINARIO	5	1	6	6,38%	83,33%	16,67%	6,58%	5,56%	66,67%
AGOTAMIENTO INCAPACIDAD TEMPORAL			0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	8	3	11	11,70%	72,73%	27,27%	10,53%	16,67%	45,45%
Total	76	18	94	100,00%	80,85%	19,15%	100,00%	100,00%	61,70%

Causa de Baja	2024		Total	Total %	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			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 45,74%, se produce en los dos primeros años de la persona dentro de la organización:

Antigüedad	2025		Total	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha	%Sobre Plantilla
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
0-2	36	7	43	45,74%	83,72%	16,28%	47,37%	38,89%	67,44%	7,95%
2-4	22	8	30	31,91%	73,33%	26,67%	28,95%	44,44%	46,67%	5,55%
4-6	7	2	9	9,57%	77,78%	22,22%	9,21%	11,11%	55,56%	1,66%
6-8	8	0	8	8,51%	100,00%	0,00%	10,53%	0,00%	100,00%	1,48%
8-10	3	0	3	3,19%	100,00%	0,00%	3,95%	0,00%	100,00%	0,55%
10-12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12-14	0	1	1	1,06%	0,00%	100,00%	0,00%	5,56%	-100,00%	0,18%
Total	76	18	94	100,00%	80,85%	19,15%	100,00%	100,00%	61,70%	17,38%

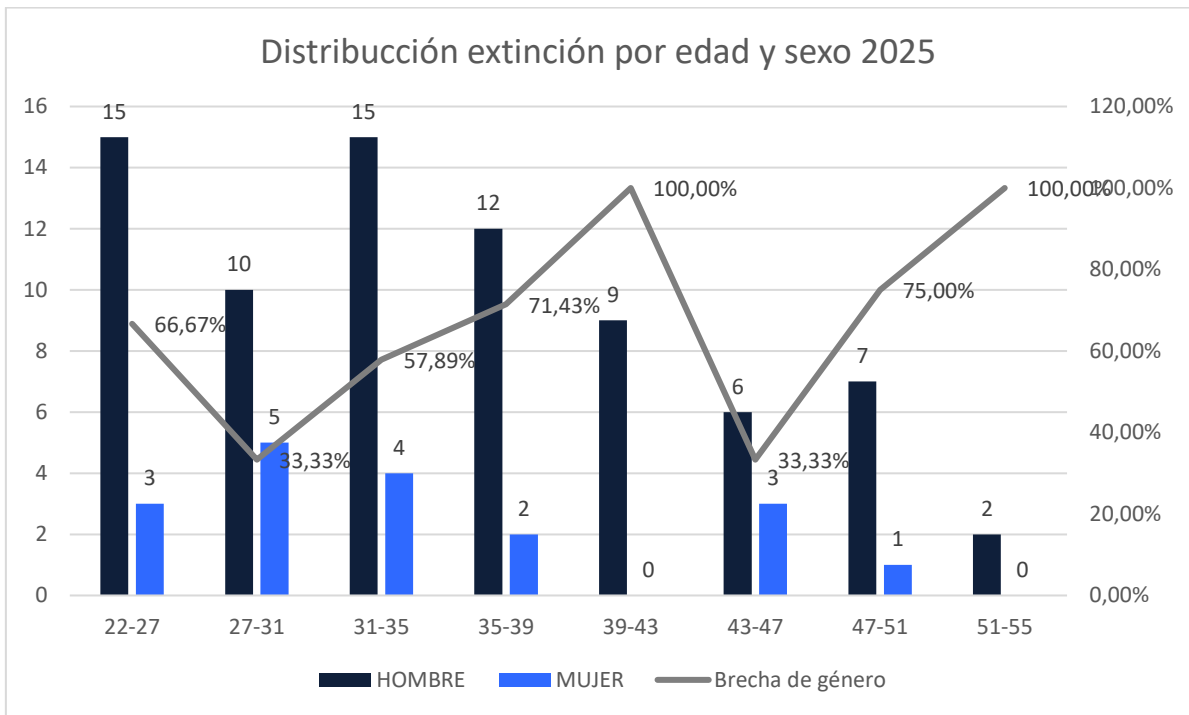
Antigüedad	2024		Total	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha	%Sobre Plantilla
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
0-2	31	3	34	48,57%	91,18%	8,82%	51,67%	30,00%	82,35%	16,92%
2-4	18	4	22	31,43%	81,82%	18,18%	30,00%	40,00%	63,64%	17,19%
4-6	6	2	8	11,43%	75,00%	25,00%	10,00%	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 los periodos de 35 a 39 y de 39 a 43 años la concentración de bajas en el sexo femenino se reduce considerablemente como se puede ver a continuación:

Bajas por edad	2025				Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha de género
	HOMBRE	MUJER	Total	% Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
22-27	15	3	18	19,15%	83,33%	16,67%	19,74%	16,67%	66,67%
27-31	10	5	15	15,96%	66,67%	33,33%	13,16%	27,78%	33,33%
31-35	15	4	19	20,21%	78,95%	21,05%	19,74%	22,22%	57,89%
35-39	12	2	14	14,89%	85,71%	14,29%	15,79%	11,11%	71,43%
39-43	9	0	9	9,57%	100,00%	0,00%	11,84%	0,00%	100,00%
43-47	6	3	9	9,57%	66,67%	33,33%	7,89%	16,67%	33,33%
47-51	7	1	8	8,51%	87,50%	12,50%	9,21%	5,56%	75,00%
51-55	2	0	2	2,13%	100,00%	0,00%	2,63%	0,00%	100,00%
55-59	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	76	18	94	100,00%	80,85%	19,15%	100,00%	100,00%	61,70%

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:

2025				
CAUSA DE BAJA	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTIVOS	TÉCNICOS / ADMINISTRACIÓN	TOTAL
BAJA VOLUNTARIA	1	0	59	60
DESPIDO DISCIPLINARIO	0	0	6	6
DESPIDO OBJETIVO	0	1	11	12
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	0	1	10	11
NO SUPERA PERIODO DE PRUEBA	0	0	5	5
Total	1	2	91	94

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
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	-	-	3	3
AGOTAMIENTO INCAPACIDAD TEMPORAL	-	-	1	1
Total	-	-	70	70

5.1.5 Distribución de los trabajadores en función del puesto

La distribución de la plantilla por razón de género presenta una brecha del 63,77 %. Esta brecha es más acusada en las categorías de Alta Dirección y Directivos, donde alcanza el 66,67 % y el 64,71 %, respectivamente. Estos indicadores deben interpretarse considerando el peso relativo de dichas categorías dentro de la organización, que representan el 2,22 % y el 3,14 % del total de la plantilla. Asimismo, la situación se enmarca en un contexto sectorial caracterizado por una menor representación femenina en perfiles tecnológicos, tal como se ha señalado 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 el 2025 para todo el grupo han sido las siguientes, desglosadas por países:

Total Devengos 2025				% Total
País	MUJER	HOMBRE	Total	
ESPAÑA	4.162.997	20.885.668	25.048.665	95,58%
ALEMANIA		167.751	167.751	0,64%
RUMANÍA	165.568	452.871	618.439	2,36%
USA		372.713	372.713	1,42%
Total	4.328.565	21.879.002	26.207.568	100,00%

Para 2024 los datos eran los siguientes:

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

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

En 2025 los salarios devengados se han incrementado de manera paralela a lo que han hecho el número de personas trabajadoras, en concreto, han aumentado un 19,69% en su cómputo global frente a un incremento de trabajadores de un 8,85%. Para las sociedades excluidas —Apiumhub, S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal Lda.— las retribuciones brutas correspondientes a 2025 se reportan de forma independiente del Grupo, dado que dichas sociedades fueron adquiridas a mediados de 2025 y, en consecuencia, no se dispone aún de una trazabilidad completa y homogénea de la información para el conjunto del ejercicio.

Los datos para 2025 de Apiumhub, S.L. (España), Ardanis Technologies Limited (Irlanda) y Ardanis Portugal Lda. (Portugal) desglosados por países han sido los siguientes:

Total Devengos 2025				% Total
País	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
ESPAÑA	335.009	3.006.887	3.341.896	68,36%
IRLANDA	285.188	887.397	1.172.585	23,99%
PORTUGAL	54.413	319.660	374.073	7,65%
Total	674.610	4.213.944	4.888.554	100,00%

*En el caso de Apiumhub, S.L. (España) se ha considerado, adicionalmente, el total devengado de 7 Empleados que causaron bajo con carácter previo a su incorporación a Plain Concepts, S.L. durante 2025.

*En el caso de Ardanis Technologies Limited (Irlanda) y Ardanis Portugal Lda. (Portugal), se ha considerado, adicionalmente, el total devengado de 1 Empleado que causo bajo con carácter previo a su incorporación a Plain Concepts, S.L. durante 2025.

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:

1. Conocimientos

- a. Formación académica
- b. Experiencia previa
- c. Idioma inglés

2. Responsabilidad

- a. Organización del trabajo
- b. Supervisión

3. Esfuerzo

- a. Concentración
- b. Esfuerzo emocional-plazos

4. Condiciones de trabajo

- 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

El resultado final de la valoración de puestos realizada mediante el sistema de puntos por factor previsto en el Plan de Igualdad vigente hasta 2026 recoge las puntuaciones asignadas a los puestos existentes en el momento de su aprobación (2022). Los puestos marcados con * disponen de una puntuación estimada por equivalencia con otros puestos ya valorados; no obstante, la puntuación definitiva no se establecerá hasta la aprobación del nuevo Plan de Igualdad en 2026.

PUESTO	ESCALA	PUNTUACIÓN 2025
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

PUESTO	ESCALA	PUNTUACIÓN 2025
DATA ENGINEER	ESCALA 03	545
AI	ESCALA 03	545
SOFTWARE DEVELOPMENT ENGINEER	ESCALA 03	498
TEST ENGINEER*	ESCALA 03	498
UX DESIGNER*	ESCALA 03	498
PRODUCT OWNER*	ESCALA 03	498
ANALYTICS*	ESCALA 03	498
PEOPLE	ESCALA 03	475
ADVISORY*	ESCALA 03	475
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER	ESCALA 03	475
CLOUD ENGINEER	ESCALA 03	475
MARKETING	ESCALA 03	475
FINANCIAL*	ESCALA 03	475
TALENT*	ESCALA 03	475
IT*	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	2025		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ALTA DIRECCIÓN	10	2	12	2,22%	83,33%	16,67%	2,26%	2,04%	66,67%
DIRECTIVOS	14	3	17	3,14%	82,35%	17,65%	3,16%	3,06%	64,71%
TÉCNICOS/ ADMINISTRACIÓN	419	93	512	94,64%	81,84%	18,16%	94,58%	94,90%	63,67%
Total	443	98	541	100,00%	81,89%	18,11%	100,00%	100,00%	63,77%

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 Plain Concepts, la mayor parte de la plantilla se concentra en la escala O3, correspondiente a personal técnico y de administración, que representa el 94,64 % del total de personas trabajadoras.

Desde la perspectiva de género, durante el ejercicio se aprecia una evolución favorable en la categoría directiva, al haberse incorporado una mujer más en este segmento, lo que contribuye a una distribución más equilibrada en dicho nivel. No obstante, en la categoría de técnicos y administración se observa un incremento de la representación masculina de 2,52 puntos porcentuales respecto del ejercicio anterior.

Para Apiumhub, S.L. la distribución por categorías sería la siguiente:

Categoría profesional	2025		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	MUJER	HOMBRE			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	
DIRECTIVOS	1	1	2	3,17%	50,00%	50,00%	14,29%	1,79%	0,00%
TÉCNICOS/ ADMINISTRACIÓN	6	55	61	96,83%	9,84%	90,16%	85,71%	98,21%	80,33%
Total	7	56	63	100,00%	11,11%	88,89%	100,00%	100,00%	77,78%

En Apium, la plantilla se concentra de forma mayoritaria en la categoría de técnicos y administración, que agrupa a 61 de las 63 personas trabajadoras, lo que representa el 96,83 % del total. La categoría directiva, por su parte, cuenta con 2 personas, equivalentes al 3,17 % de la plantilla.

Desde la perspectiva de género, la composición global presenta una mayoría masculina, con un 88,89 % de hombres y un 11,11 % de mujeres. Aunque en la categoría directiva existe una distribución equilibrada, la presencia femenina se concentra principalmente en la categoría de técnicos y administración. En conjunto, los datos reflejan una distribución del empleo con margen de avance en términos de diversidad de género.

Y para Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal, Lda. es:

Categoría profesional	2025		Total empleados	% Total	Índice de Distribución		Índice de Concentración		Brecha
	MUJER	HOMBRE			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	
ALTA DIRECCIÓN	0	1	1	5,00%	0,00%	100,00%	0,00%	7,69%	100,00%
DIRECTIVOS	0	2	2	10,00%	0,00%	100,00%	0,00%	15,38%	100,00%
TÉCNICOS/ ADMINISTRACIÓN	7	10	17	85,00%	41,18%	58,82%	100,00%	76,92%	17,65%
Total	7	13	20	100,00%	35,00%	65,00%	100,00%	100,00%	30,00%

La plantilla en 2025 está integrada por 20 personas trabajadoras. La mayor parte se concentra en la categoría de técnicos y administración, que representa el 85,00 % del total, mientras que el 10,00 % corresponde a directivos y el 5,00 % a alta dirección.

Desde la perspectiva de género, la composición global de la plantilla presenta una mayoría masculina, con un 65,00 % de hombres y un 35,00 % de mujeres. La presencia femenina se concentra en la categoría de técnicos y administración, donde las mujeres representan el 41,18 % de las personas incluidas en este grupo.

Por su parte, las posiciones de dirección y alta dirección están ocupadas en este ejercicio exclusivamente por hombres. En este sentido, los datos reflejan una distribución del empleo por categorías profesionales con margen de avance en términos de diversidad de género, especialmente en los niveles de mayor responsabilidad.

Para la realización del estudio retributivo se ha tomado como referencia la **retribución normalizada**.

La utilización de este criterio permite disponer de datos de retribución efectiva homogéneos y comparables, facilitando así un análisis adecuado de la brecha salarial al contrastar retribuciones correspondientes a distintos periodos.

A estos efectos, se ha considerado, por un lado, una muestra integrada por el total de personas trabajadoras en activo a 31 de diciembre de 2025 del Grupo, excluyendo a Apiumhub, S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal, Lda., lo que supone 541 personas, así como 94 personas trabajadoras que causaron baja a lo largo del ejercicio.

Por otro lado, la brecha salarial de Apiumhub, S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal, Lda. se analiza de forma separada, atendiendo a las particularidades derivadas de su reciente incorporación al Grupo. Para dichas sociedades, la muestra considerada está compuesta por 83 personas trabajadoras en activo a 31 de diciembre de 2025 y 5 personas que causaron baja durante el año.

El análisis de la brecha salarial, como uno de los indicadores más representativos para evaluar las diferencias retributivas por razón de género, permite identificar las principales divergencias existentes en la práctica salarial entre mujeres y hombres. A estos efectos, la brecha salarial se ha calculado como la diferencia existente entre la retribución media de los hombres y la retribución media de las mujeres, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

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** (excluidos Apiumhub, S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal) representan una brecha salarial para el 2025 de un 15,49%, consolidándose la trayectoria de los años anteriores de reducirla. En el ejercicio anterior, 2024 se situaba en un 18,98% y en 2023 la encontrábamos al 29%.

2025					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Salario promedio para 635 personas	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Mujer	4.374.345	42.467	7.783	15,49%	23,59
Hombre	21.833.223	50.250			27,92
Total	26.207.568	48.836			27,13

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

En comparación con el ejercicio 2024, en 2025 se observa una evolución favorable de la brecha salarial del Grupo. En concreto, la diferencia entre la retribución media de hombres y mujeres se reduce de 9.967 euros a 7.783 euros, mientras que la brecha salarial pasa del 18,98 % al 15,49 %, lo que supone una disminución de 3,49 puntos porcentuales.

En términos de salario medio, la retribución promedio de las mujeres se mantiene prácticamente estable, al pasar de 42.550 euros en 2024 a 42.467 euros en 2025. Por su parte, la retribución media de los hombres desciende de 52.517 euros a 50.250 euros. Esta evolución contribuye a una reducción de la diferencia retributiva media entre ambos sexos en el periodo analizado.

Atendiendo al salario hora, también se aprecia una mejora en la misma línea, al reducirse la diferencia entre mujeres y hombres respecto del ejercicio anterior. En 2024, el salario hora medio ascendía a 23,64 euros en el caso de las mujeres y a 29,18 euros en el de los hombres, mientras que en 2025 se sitúa en 23,59 euros y 27,92 euros, respectivamente.

En conjunto, los datos reflejan una evolución positiva del indicador de brecha salarial en 2025 respecto de 2024,

Los datos para Apiumhub, S.L. son los siguientes:

2025					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Salario promedio para 68 personas	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Mujer	335.009	48.269	12.523	20,60%	26,82
Hombre	3.006.887	60.792			33,77
Total	3.341.896	58.738			32,63

Para Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal Lda, los datos son los siguientes

2025					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	Salario promedio para 20 personas	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Mujer	339.601	48.514	39.605	44,94%	26,95
Hombre	1.207.057	88.119			48,96
Total	1.546.658	74.258			41,25

En consecuencia, tanto Apium como Ardanis presentan niveles retributivos medios superiores a los observados en España, especialmente en el caso de Ardanis. Asimismo, la brecha salarial resulta más elevada en ambas realidades societarias, siendo especialmente acusada en Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal, Lda.

No obstante, esta comparativa debe interpretarse con cautela, dado que las sociedades adquiridas se han incorporado recientemente al perímetro del Grupo y operan en contextos distintos al español, tanto por estructura de plantilla como por mercado laboral de referencia, niveles retributivos y grado de trazabilidad histórica de la información disponible. En este sentido, el Grupo prevé seguir avanzando en la integración y homogeneización de criterios, sistemas y métricas, con el objetivo de reforzar la comparabilidad y consistencia de la información en próximos ejercicios.

El análisis de la brecha salarial se ha abordado inicialmente desde una perspectiva global de Grupo. Sin embargo, la existencia de sociedades internacionales con una menor presencia relativa de mujeres y con niveles salariales, en términos generales, superiores a los habituales en España, condiciona el resultado agregado del indicador. En consecuencia, y a efectos de una lectura más homogénea y comparable, el análisis se presenta seguidamente referido de forma específica al perímetro España (sin inclusión de Apiumhub, S.L., Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal).

2025					
Sexo	Total bruto para toda la plantilla	N.º plantilla datos homogéneos 614	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
Mujer	4.162.997	42.460	7.151	14,41%	23,59
Hombre	20.885.668	49.612			27,56
Total	25.048.665	48.318			26,84

Los datos comparables en **2024** reportaban las siguientes cifras para **España**:

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

En el perímetro España, los datos de 2025 reflejan una evolución favorable de la brecha salarial respecto del ejercicio 2024. En concreto, la brecha se reduce del 16,30 % al 14,41 %, lo que supone una mejora de 1,89 puntos porcentuales, al tiempo que la diferencia entre la retribución media de hombres y mujeres desciende de 8.220 euros a 7.151 euros. Esta evolución se produce en un contexto de estabilidad de la retribución media femenina, que experimenta una ligera mejora, junto con un descenso moderado de la retribución media masculina, contribuyendo ambos factores a la reducción de la diferencia retributiva. Asimismo, el análisis del salario hora muestra una tendencia en la misma línea, al reducirse la distancia entre mujeres y hombres respecto del ejercicio anterior. En conjunto, los datos correspondientes a España ponen de manifiesto una evolución positiva del indicador, si bien persisten diferencias retributivas cuya interpretación debe realizarse teniendo en cuenta la composición de la plantilla y su distribución por categorías profesionales y niveles.

5.2.1.2 Brecha salarial por razón de País

El análisis comparativo por países refleja diferencias retributivas entre geografías, asociadas principalmente al contexto salarial de cada mercado, a la dimensión de las plantillas y a la composición de la muestra en cada país. En 2025, España concentra la mayor parte de la muestra homogénea analizada y presenta un salario medio de 48.317,78 euros, mientras que los niveles retributivos más elevados se observan en Estados Unidos y Alemania, con salarios medios de 124.237,61 euros y 87.920,00 euros, respectivamente. Por su parte, Rumanía presenta un salario medio de 49.965,99 euros, más próximo al de España. En conjunto, los datos ponen de manifiesto una estructura retributiva internacional heterogénea, condicionada por el efecto país y por las particularidades de cada mercado laboral.

Datos 2025:

2025					
Sexo	N.º Trabajadores homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario Hora
Alemania	3	87.920,00	39.602,22	81,96%	48,84
España	615	48.317,78	-	-	26,84
Estados Unidos	3	124.237,61	75.919,83	157,13%	69,02
Rumanía	15	49.965,99	1.648,22	3,41%	27,76
Total	636	48.835,52	517,74	1,07%	27,13

Datos 2024 y la variación con el ejercicio actual:

Sexo	2024				Variación 25/24			
	Total bruto para toda la plantilla	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora	Var % promedio	Var % brecha	Var % salario hora
Alemania	6	86.050,00	37.103,00	75,80%	47,81	2,17%	6,21%	2,17%
Canadá	1	153.607,00	104.660,00	213,82%	85,34	-	-	-
España	397	48.947,00	0,00	0,00%	27,19	-1,31%	-	-
Rumanía	13	57.005,00	8.058,00	16,46%	31,67	-12,35%	-13,02%	-12,35%
USA	3	155.516,00	106.569,00	217,72%	86,40	-20,11%	-60,53%	-20,11%
Total	420	50.737,00	1.790,00	3,66%	28,19	-3,77%	-2,58%	-3,77%

La comparativa específica con las nuevas sociedades se circunscribe a Ardanis Technologies Limited y Ardanis Portugal, Lda., dado que ambas operan en mercados distintos del español —Irlanda y Portugal, respectivamente— y, por tanto, están sujetas a contextos retributivos y laborales diferentes. En cambio, Apiumhub, S.L., al operar en España, no precisa de una comparación diferenciada por país, sin perjuicio de que su información se ha analizado anteriormente.

2025					
Sexo	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario Hora
Irlanda	14	79.362,76	17.017,26	21,44%	44,09
Portugal	6	62.345,50			34,64
Total	20	74.257,58			41,25

En conjunto, los datos ponen de manifiesto diferencias retributivas entre ambos países, con niveles salariales más elevados en Irlanda que en Portugal, en línea con las particularidades de cada mercado laboral y del contexto retributivo aplicable en cada geografía.

5.2.1.3 Brecha salarial por categoría profesional y sexo

En cuanto a la brecha salarial por categoría profesional, se observa una disminución en todas las categorías. No obstante, debe tenerse en cuenta que, en la categoría de Alta Dirección, se incluyen el Presidente Ejecutivo y el CEO, cuyas retribuciones individuales, por la naturaleza y nivel de responsabilidad de sus cargos, tienen un impacto relevante en los resultados agregados de dicha categoría.

Categoría profesional	2025					
	Sexo	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
ALTA DIRECCIÓN	Mujer	2	115.300	49.022	29,83%	64,06
	Hombre	11	164.322			91,29
	Total	13	156.781			87,10
DIRECTIVOS	Mujer	4	80.475	7.433	8,46%	44,71
	Hombre	15	87.908			48,84
	Total	19	86.343			47,97
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	Mujer	111	39.744	6.814	14,63%	22,08
	Hombre	494	46.558			25,87
	Total	604	45.323			25,18
Total		636	48.836			27,13

Categoría profesional	2024				Variación 25/24		
	Sexo	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	% Brecha salarial	Salario hora	% Var. Promedio	% Brecha salarial
ALTA DIRECCIÓN	Mujer	2	140.660	38,71%	78,14	-18,03%	-8,87%
	Hombre	9	195.104		108,39	-15,78%	
	Total	11	185.206		102,89	-15,35%	
DIRECTIVOS	Mujer	1	73.220	9,69%	40,68	9,91%	-1,23%
	Hombre	11	80.313		44,62	9,46%	
	Total	12	79.722		44,29	8,30%	
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	Mujer	72	39.398	20,89%	21,89	0,72%	-6,12%
	Hombre	325	47.627		26,46	-2,25%	
	Total	397	46.135		25,63	-1,77%	
Total		420	50.737		28,19	-3,77%	

El análisis de la brecha salarial por categorías profesionales en 2025 muestra diferencias retributivas entre mujeres y hombres en los distintos niveles organizativos, si bien con una evolución más favorable que la observada en 2024. La mayor diferencia se registra en alta dirección, donde la brecha salarial se sitúa en el 29,83 %, seguida de la categoría de técnicos y administración, con un 14,63 %, mientras que en el colectivo directivo se reduce al 8,46 %.

En comparación con el ejercicio anterior, se aprecia una mejora en las tres categorías analizadas. En particular, la reducción resulta más significativa en alta dirección y en técnicos y administración, lo que contribuye a una evolución positiva del indicador en términos generales.

No obstante, persisten diferencias retributivas entre categorías y niveles profesionales, cuya interpretación debe realizarse teniendo en cuenta factores como la composición de la plantilla, la distribución de mujeres y hombres en cada grupo profesional y la distinta presencia de ambos sexos en posiciones de mayor responsabilidad.

Los datos correspondientes a Apiumhub, S.L., Ardanis Technologies Ltd. y Ardanis Portugal, Lda. desagregados por categoría profesional y género para el ejercicio 2025 no se incorporan en el presente informe, dado que, por el tamaño y composición de la plantilla en determinados segmentos, su publicación podría permitir la identificación indirecta de personas trabajadoras.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que se trata de sociedades adquiridas recientemente (julio de 2025), por lo que no existe todavía una trazabilidad completa ni se puede confirmar con garantías que la categorización profesional utilizada sea plenamente homologable y comparable con la aplicada en el resto del Grupo. En consecuencia, la información detallada se gestiona de forma interna y confidencial, facilitándose únicamente en formatos agregados y con las medidas necesarias de anonimización, conforme a los principios aplicables de protección de datos, consistencia metodológica y comparabilidad.

Brecha salarial por área de trabajo y género:

Área de trabajo	2025					
	Sexo	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
ADMINISTRACIÓN	Mujer	27	40.026	24.810	38,27%	22,24
	Hombre	18	64.836			36,02
	Total	45	49.950			27,75
ADVISORY/VENTAS	Mujer	6	62.800	26.122	29,38%	34,89
	Hombre	31	88.922			49,40
	Total	37	84.686			47,05
DESARROLLO/SOFTWARE	Mujer	83	41.802	5.336	11,32%	23,22
	Hombre	471	47.138			26,19
	Total	554	46.345			25,75
Total		636	48.836			27,13

Área de trabajo	2024					Variación 25/24	
	Sexo	n.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	% Brecha salarial	Salario hora	% Var. Promedio	% Brecha salarial
ADMINISTRACIÓN	Mujer	14	50.549	39,23%	28,08	-22,06%	0,01%
	Hombre	18	83.178		46,21	-22,05%	
	Total	32	68.903		38,28	-28,38%	
DESARROLLO/SOFTWARE	Mujer	48	40.186	17,78%	22,33	4,02%	-7,86%
	Hombre	304	48.877		27,15	-3,56%	
	Total	352	47.692		26,50	-2,83%	
DISEÑO	Mujer	7	37.396	7,14%	20,78		
	Hombre	3	40.270		22,37		
	Total	10	38.258		21,25		
MARKETING	Mujer	2	26.005	26,09%	14,45		
	Hombre	3	35.184		19,55		
	Total	5	31.512		17,51		
VENTAS	Mujer	4	60.199	33,38%	33,44	-13,68%	-11,40%
	Hombre	17	90.361		50,20	4,15%	
	Total	21	84.616		47,01	4,11%	
Total		420	50.737		28,19	-3,77%	

El análisis por áreas funcionales muestra que las diferencias retributivas no se comportan de manera homogénea en toda la organización, sino que presentan distinta intensidad según el área de actividad. En este sentido, el área de Desarrollo/Software, que concentra la mayor parte de la plantilla, presenta una situación comparativamente más equilibrada que el resto de áreas, lo que resulta especialmente relevante por tratarse del principal ámbito de actividad y del grupo con mayor número de personas trabajadoras.

En la comparación con el ejercicio anterior, se aprecia una evolución favorable en la brecha en Desarrollo/Software, donde la diferencia retributiva se reduce. Administración mantiene un comportamiento relativamente estable, mientras que en Ventas la diferencia aumenta respecto de 2024.

Por el contrario, las mayores diferencias retributivas se concentran en el área de Administración. No obstante, este resultado debe valorarse con cautela, dado que en dicha área se encuentran incluidos el CEO y el Presidente Ejecutivo, cuyas posiciones retributivas, asociadas a funciones de alta dirección, pueden distorsionar de forma significativa los datos agregados del área.

No obstante, esta comparación interanual debe analizarse en su contexto, teniendo en cuenta que durante el periodo se han incorporado nuevas áreas y se han realizado determinados ajustes en la agrupación de actividades, lo que introduce algunos matices en la comparación entre ejercicios.

Los datos correspondientes a Ardanis Technologies Limited, Ardanis Portugal, Lda. y Apiumhub, S.L. desagregados por área de trabajo y género para el ejercicio 2025 se presentan con cautelas metodológicas, al tratarse de sociedades adquiridas recientemente (julio de 2025) y no existir todavía una homologación completa de su estructura organizativa y de clasificación interna con la utilizada en el resto del Grupo.

A efectos de análisis, la variable “área de trabajo” se utiliza como un proxy funcional equivalente a la categorización por familias/ámbitos profesionales, permitiendo una lectura orientativa del reparto por género sin asumir una correspondencia exacta con las categorías profesionales corporativas. En todo caso, cuando el nivel de desagregación pudiera implicar un riesgo de identificación indirecta de personas (por tamaño reducido de determinados colectivos), los datos se reportan en formato agregado y con las medidas necesarias de anonimización, en línea con los criterios de protección de datos y confidencialidad aplicables.

Área de trabajo	2025					
	Sexo	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
ADMINISTRACIÓN	Mujer	4	35.080	3.411	8,86%	19,49
	Hombre	3	38.491			21,38
	Total	7	36.542			20,30
DESARROLLO/SOFTWARE	Mujer	5	58.820	3.554	5,70%	32,68
	Hombre	55	62.374			34,65
	Total	60	62.078			34,49
VENTAS	Hombre	1	40.680			22,60
	Total	1	40.680			22,60
Total		68	58.738			32,63

Área de trabajo	2025					
	Sexo	N.º plantilla datos homogéneos	Salario promedio	Brecha salarial	% Brecha salarial	Salario hora
ADMINISTRACIÓN	Mujer	4	44.716	-15.932	-55,35%	24,84
	Hombre	1	28.784			15,99
	Total	5	41.530			23,07
DESARROLLO/SOFTWARE	Mujer	2	44.716	46.555	51,01%	24,84
	Hombre	11	91.270			50,71
	Total	13	84.108			46,73
VENTAS	Mujer	1	71.306	41.486	36,78%	39,61
	Hombre	1	112.792			62,66
	Total	2	92.049			51,14
Total		20	74.258			41,25

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** con la tasa de participación y la tasa promedio de las preguntas de la encuesta de clima.
- Seguimiento de satisfacción para las nuevas incorporaciones a través de encuestas periódicas.

La puntuación media de satisfacción de los trabajadores (clima laboral) durante el año 2025 fue de **7,05** sobre 10. Este seguimiento constante permite identificar tendencias y áreas de enfoque.

En 2025 la organización reforzó su modelo de gestión del talento mediante la realización de **evaluaciones 360°** dirigidas al colectivo directivo y mandos intermedios. El proceso, gestionado a través de una plataforma centralizada de evaluación del liderazgo, contribuye a la mejora continua, la identificación de áreas de desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo.

Adicionalmente, 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 la impartición de clases de inglés orientadas al desarrollo de competencias lingüísticas y profesionales.
- Mejora de la comunicación interna: Se ha mantenido el All Hands donde el Global Exco 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 2025**. Este año ha sido la edición más multitudinaria y participativa hasta la fecha. Más de 300 empleados de la compañía se dieron cita en Benidorm (Alicante) 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, 2024 y 2025 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 2025 hemos ascendido a la posición 21 con respecto a la posición 39 en la que estábamos en 2024, a la posición 47 del año 2023 y la posición 81 de 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 y compensación, la RSC, la formación, el ambiente de trabajo y la gestión del talento.

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 42.814,54 horas en 2025, con respecto a 30.468 horas en 2024, 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 2025 con respecto al año anterior es directamente proporcional al incremento de trabajadores en dicho año. Se reportan también las horas de absentismo de Apiumhub: 1.061 horas desde su adquisición en 2025.

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

- **Jornada laboral 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 desde el año 2022.
- **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 físicas.
- **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 2025 han

disfrutado de este permiso 432 personas, lo cual representa el 79,85 % 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
- **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 2025.
- **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 y Databricks sin ningún coste.
- **Cesta de Navidad:** proporcionamos a todos nuestros empleados una cesta de navidad, pudiendo elegir entre cesta tradicional, de productos veganos, halal o sin gluten. 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 enviamos 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, AniverPlain, concurso de jerséis navideños, 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 acuerdo con las plataformas Inspiring Benefits y Benefitsatwork, que brindan una gran cantidad de descuentos y ofertas atractivas en marcas de prestigio en tecnología, moda, viajes, artículos para el hogar, etc.

La totalidad de los contratos laborales corresponde a jornadas a tiempo completo, si bien durante el año 2025 únicamente un empleado desempeña su actividad en jornada parcial al haberse acogido a una reducción de jornada. 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 09:00 a 14:00, 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*”.
- **Irlanda y Portugal:** Tras la adquisición de las nuevas entidades Ardanis Technologies Limited (Irlanda) y Ardanis Portugal Lda. (Portugal) en julio de 2025, se ha iniciado un proceso de integración de los sistemas de gestión, incluyendo los relativos a prevención de riesgos laborales. Desde la fecha de adquisición no se han incorporado nuevos empleados a dichas entidades, manteniéndose estable la plantilla y sin producirse cambios que requirieran la realización de acciones formativas adicionales en materia de prevención de riesgos laborales durante el periodo.

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 “*XIX 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 Víталy.

Víталy 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 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 la plantilla, durante el 2023 se realizó la Evaluación de Riesgos de Teletrabajo, resultando de la misma un informe favorable con los niveles más bajos de riesgos existentes. En 2025 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 2025 se han realizado simulacros de incendios en las oficinas de León, Madrid, Barcelona, Sevilla 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 realizó una evaluación de riesgos psicosociales a todos los empleados. A raíz de esta evaluación, en el año 2025 se ha puesto a disposición de los empleados el programa de salud emocional de Ibermutua, que Incluye un Campus Virtual y talleres en directo complementarios con contenidos online sobre bienestar emocional.

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 **2025 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 medico 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, a través de la aplicación de Vítaly, 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 2025** ha sido **28** con motivo de la incorporación a la organización y **235** con razón de revisión periódica.

En el caso de Apiumhub S.L. se han realizado **3** reconocimientos médicos desde la adquisición de la sociedad (2 inicial y 1 periódico).

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. De acuerdo con el informe anual de siniestralidad emitido por Ibermutua, en 2025 se produjo un solo accidente laboral. Los índices de frecuencia y gravedad se situaron en 0 para los hombres y en 6,21 y 1,92, respectivamente, para las mujeres.

TIPO	SEXO	2025		2024		VAR. 25/24		% VAR. 25/24	
I.F.	HOMBRE	0	1,11	0	0	0	0	0	100%
	MUJER	6,21		0		-6,21		100%	
I.G.	HOMBRE	0	0,34	0	0	0	0	0	100%
	MUJER	1,92		0		-1,92		100%	

Durante el periodo analizado, Apiumhub S.L. no presentó accidentes laborales, resultando unos índices de frecuencia y gravedad iguales a cero.

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 2025 se ha puesto a disposición de todos los empleados la App de Salud Doctor i, una herramienta para mejorar el bienestar físico y emocional, dentro de la cual se incluyen contenidos de entrenamiento, nutrición, equilibrio emocional y charlas en bienestar y 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 2025 se han realizado 218 acciones formativas relacionadas con prevención de riesgos laborales, alcanzando un total de 474 horas invertidas.

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

Acción formativa	2025		2024	
	n.º personas trabajadoras	n.º horas	n.º personas trabajadoras	n.º horas
Curso básico de emergencias por incendio	-	-	7	42
Curso básico de emergencias	27	84		
Curso de PRL en oficinas	83	166	34	43
Curso de PRL para trabajo a distancia	108	224	141	537
Total	218	474	182	622

En el caso de Apiumhub S.L. han tenido lugar las siguientes horas de formación PRL desde la adquisición de la sociedad.

Acción formativa	2025		2024	
	n.º personas trabajadoras	n.º horas	n.º personas trabajadoras	n.º horas
Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo	6	12	.	.

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 2025 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 “*XIX 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, manteniéndolo también en 2024 y 2025. 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 los años 2024 y 2025.

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 2025 se han realizado más de 180 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 2025 hemos participado en **57 eventos**, entre los que hemos organizado, 8 eventos propios y el resto hemos colaborado como ponentes o patrocinado.

Nuestro gran evento tecnológico, la **DotNET** no podía faltar en nuestro calendario: el 19 de junio celebramos en Madrid la octava 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 en su sexta edición se ha celebrado este año en dos fechas y localizaciones: el 25 de febrero en Madrid y el 27 de noviembre en Barcelona, donde reunimos a los mejores expertos en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas aplicadas a negocio.

Nuestro **blog** sigue creciendo a muy buen ritmo cada año, y 2025 ha venido cargado de artículos de diversas temáticas, con enfoques técnicos y de negocio. Compartimos con nuestros seguidores contenido sobre Análisis de Datos, Aplicaciones empresariales, Arquitectura de Software, Ciberseguridad, Cultura y Compromiso, Inteligencia Artificial, Empowering Business, Innovación y Research, Modernización e infraestructuras, 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 78 artículos en 2025.

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

- 110 apariciones en los medios
- +4,9 K seguidores en X
- +80 K seguidores en LinkedIn
- +6,4 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.), másteres 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 empresa. 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	2025		2024	
	n.º personas trabajadoras	n.º horas	n.º personas trabajadoras	n.º horas
Curso básico de emergencias por incendio	-	-	7	42
Curso básico de emergencias	27	84		
Curso de PRL en oficinas	83	166	34	43
Curso de PRL para trabajo a distancia	108	224	141	537
Formación sobre RGPD y Cultura Compliance para empleados	49	98	123	246
Selección de personal con perspectiva de género Plain Concepts			5	125
Sensibilización e igualdad			387	774
Influencia e impacto			5	20
Total	267	572	702	1.787

Para Apiumhub, S.L. las acciones formativas desde su incorporación al grupo han sido

Acción formativa	2025		2024	
	n.º personas trabajadoras	n.º horas	n.º personas trabajadoras	n.º horas
Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo	6	12	.	.

Se reporta a continuación la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales para el año 2025:

Categoría profesional	Nivel	Empleados			Formación					
		HOMBRE	MUJER	Total	Acc. Form. H.	Acc. Formativas. M.	Total acc. Formativas	Horas Formativas H.	Horas Formativas M.	Total Horas Form
ALTA DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	3	2	5	0	1	1	0	2	2
	ADVISORY / VENTAS	4	0	4						
	DESARROLLO / SOFTWARE	3	0	3						
DIRECTIVOS	ADMINISTRACIÓN	1	0	1	1	0	1	2	0	2
	ADVISORY / VENTAS	4	1	5	0	1	1	0	2	2
	DESARROLLO/ SOFTWARE	9	2	11	0	2	2	0	4	4
TÉCNICOS/ ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	14	23	37	14	18	32	28	41	69
	ADVISORY / VENTAS	19	4	23	13	2	15	29	4	33
	DESARROLLO/ SOFTWARE	386	66	452	154	61	215	337	123	460
Total		443	98	541	182	85	267	396	176	572

Para Apiumhub, S.L. las acciones formativas desde su incorporación al grupo han sido

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
TÉCNICOS/ ADMINISTRACION	DESARROLLO/ SOFTWARE	56	7	63	6	0	6	12	0	12
Total		56	7	63	6	0	6	12	0	12

Los datos para 2024 eran los siguientes:

Categoría profesional	Nivel	Empleados			Formación					
		HOMBRE	MUJER	Total	Acc. Form. H.	Acc. Form.M.	Total acc. Form	Horas Form. H.	Horas Form. M.	Total Horas Form
ALTA DIRECCIÓN	ADMINISTR	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	ADMINISTR	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
	VENTAS	2	1	3	1	0	1	2	0	2
TÉCNICOS/ ADMINISTR	ADMINISTR	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
	VENTAS	13	6	19	6	6	12	14	16	30
Totales		358	93	451	260	67	327	639	180	819

Ha habido una mayor participación femenina en la formación en términos porcentuales sobre el número de personas empleadas, un 86,73% frente a un 41,08%. La duración media de formación ha sido muy similar, en hombres ha sido de 2,17 h y de mujeres de 2,07 horas.

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 2026 hemos realizado una evaluación de la formación recibida en 2025 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 **4,38** 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 2025 mantuvimos convenios de colaboración con:

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

El número de personas suscritas a convenios con estos centros educativos durante el 2025 es 1, correspondiente a una mujer.

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 2025, las mujeres representan un 18,11% 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, 2024 y 2025.

Como indicábamos anteriormente, el seguimiento de la ejecución de las medidas reflejadas en el Plan de Igualdad se realiza en la 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 2025** han sido:

- **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 con relación al **Plan de Igualdad.**

En 2025, la compañía continuó promoviendo la visibilidad del talento femenino en foros del sector. En este marco, una profesional de la organización participó como moderadora del panel "Women in Data" en el evento Snowflake Forum Madrid.

La organización Plain Concepts S.L.U. 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.

En el onboarding a nuevos empleados se les facilita información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso sexual o por razón sexo.

En el ejercicio 2025 se desarrollaron las actuaciones previas de planificación y solicitud de ofertas para la elaboración del Plan de Igualdad 2026-2030.

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 2025 el número de personas con discapacidad que forman parte de nuestra plantilla es de 4 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 legamente 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, material merchandising y caja de frutas para desayunos saludables.
 - **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.
 - **FCC Equal:** 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 2025.

Como principal iniciativa desarrollada en el ejercicio 2025, destaca el lanzamiento del **Programa Iguales**, un servicio de asesoramiento confidencial y gratuito que brinda a los empleados información sobre los beneficios del Certificado de Discapacidad, así como sobre los procedimientos para su obtención o renovación. El proyecto está coordinado por el equipo de la **Fundación Eurofirms**, entidad social especializada en el acompañamiento de personas con discapacidad y en la promoción de su inclusión social y laboral. El programa fue lanzado con motivo del **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**.

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.

6.1 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.

Los datos medioambientales de las nuevas sociedades adquiridas en 2025 no se presentan de forma desagregada debido a criterios de disponibilidad de la información y materialidad. Apiumhub desarrolla su actividad en la oficina de Barcelona, cuyos datos medioambientales ya se encuentran incluidos de forma agregada en el reporte del Grupo. En el caso de Ardanis, la sociedad opera desde un espacio de coworking en Irlanda con una presencia muy reducida (1-2 personas) y sin acceso a información medioambiental desagregada por empresa, por lo que su contribución al impacto ambiental del Grupo se considera no significativa.

6.2 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 2025 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 2025

Los objetivos establecidos en el sistema de gestión ambiental durante el año 2025 han sido:

- Incrementar el % proveedores estratégicos en España adheridos a buenas prácticas ambientales con el objetivo de alcanzar al menos el 90 %.
- Reducción en un 30% de las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) derivadas del consumo eléctrico en oficinas (plazo 3 años).
- Minimizar los residuos electrónicos mediante la reutilización y donación de equipos informáticos en desuso.
- Fomentar la concienciación ambiental mediante las Campañas de sensibilización ambiental: concurso ideas Futuro Sostenible y material divulgativo sobre el uso eficiente de la Inteligencia Artificial.

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 2025

En abril de 2025, nuestra empresa realizó la evaluación de aspectos ambientales, utilizando los datos recopilados durante el año 2024. Esta revisión no detectó ningún aspecto ambiental significativo, ya que durante el año 2023 se produjo 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.

6.3 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.

6.4 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 en el Día Mundial del Medio Ambiente y 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 2025

GreenPerk

La gestión de viajes corporativos se realiza mediante TravelPerk, una sencilla herramienta de viajes que permite a los empleados realizar sus reservas de forma autónoma y eficiente.

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.



Medalla Bronce evaluación sostenibilidad EcoVadis

En el año 2025, hemos completado una exhaustiva evaluación de nuestras prácticas de sostenibilidad operativa con EcoVadis, referente global en valoraciones de sostenibilidad empresarial. Como resultado de dicha evaluación la compañía fue reconocida con la medalla de Bronce. Las áreas con mejor desempeño fueron Medio Ambiente, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, y Ética. Este reconocimiento refuerza el compromiso de la organización con la sostenibilidad y la mejora continua de los criterios ESG.

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.

6.5 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*.

6.6 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 2025, se ha realizado retirada de los siguientes residuos:

- Oficina de Barcelona (06/07/2025): Equipos eléctricos y electrónicos: 65 kg.
- Oficina de Madrid (17/11/2025): Residuos de tóner de impresión: 9 kg.
- Oficina de Madrid (17/11/2025): Pilas alcalinas: 1 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 2025, se ha realizado retirada de los siguientes residuos en la oficina de Madrid el 17 de noviembre de 2025:

- Equipos eléctricos y electrónicos desechados con componentes peligrosos: 11 kg.

6.7 Uso sostenible de los recursos.

6.7.1 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 el periodo 2021-2025:

SEDE	Consumo de agua (m ³)				
	2021	2022	2023	2024	2025
LEÓN	31	42	34	33	22
MADRID	37	58	68,24	63,59	51,1
BARCELONA	68	67	42	39	69
OVIEDO	42	42	14	-	-
Total	178	209	158,24	135,59	142,1

Se reporta también el dato relativizado al número de empleados en dichas instalaciones para el periodo 2021-2025.

Año	Consumo total por empleado								
	2021	2022	2023	2024	2025	Var. 21/22	Var. 22/23	Var. 23/24	Var. 24/25
Consumo total de agua (m ³)	178	209	158,24	135,59	142,1	17,42%	-24,29%	-14,31%	3,33%
Nº de empleados a 31 de diciembre	270	285	238	267	303	5,56%	-16,49%	12,18%	13,48%
Ratio = m ³ /empleado	0,66	0,73	0,66	0,51	0,46	11,24%	-9,34%	-23,06%	-9,80%

En 2025 se registró un ligero incremento del consumo total de agua del 3,33% respecto a 2024, concentrado en la oficina de Barcelona. Esta variación se explica principalmente por la incorporación de nuevos empleados y el aumento de la asistencia presencial en dicha sede. No obstante, al analizar el indicador relativo al consumo por empleado, se observa una disminución del 9,80% en comparación con el ejercicio anterior.

Las distintas medidas destinadas a promover 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.

6.7.2 Consumo de papel

El sector del desarrollo de software presenta una marcada tendencia hacia la digitalización de la documentación, reduciendo al mínimo la cantidad de papel utilizado. En línea con esta evolución, la compañía impulsa diversas iniciativas orientadas a la digitalización de sus procesos internos.

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				
	2021	2022	2023	2024	2025
Nº PAQUETES FOLIOS COMPRADOS	25,00	55,00	0,00	0,00	0,00
Kg. PAPEL CONSUMIDOS	62,37	137,21	0,00	0,00	0,00
ESTIMACIÓN DE RESIDUO DE PAPEL GENERADO (Kg.)	62,37	137,21	0,00	0,00	0,00

En 2025 no se realizaron nuevas compras de papel, ya que se continuó utilizando el stock adquirido en ejercicios anteriores. Como resultado, la estimación de papel generado es de 0 kilogramos.

6.7.3 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.

Los datos de consumo eléctrico se obtienen a partir de facturas energéticas y de la información facilitada por los propietarios o gestores de los edificios en los que se ubican las oficinas.

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

SEDE	Consumo eléctrico (Kwh)				
	2021	2022	2023	2024	2025
LEÓN	4.294,00	5.552,00	3.787,00	3.815,00	3.511,00
MADRID	44.707,00	41.084,00	16.709,76	16.409,00	16.278,00
BARCELONA	25.772,00	32.768,00	39.325,00	28.033,00	36.111,00
BILBAO	5.269,00	5.379,00	3.513,00	3.198,00	2.960,04
OVIEDO	1.529,00	1.829,00	566		
SEVILLA	2.802,40	3.989,43	4.260,28	3.083,79	1.688,57
ZARAGOZA	790,09	1.380,86	993,56		
SANTANDER	1.616,99	1.609,53	777,03		
TOTAL	86.780,48	93.591,82	69.931,63	54.538,79	60.548,61

Las oficinas que no presentan datos en determinados ejercicios corresponden con sedes cerradas durante dichos periodos.

Se reporta también el dato relativizado al número de empleados en dichas instalaciones para el periodo 2021-2025:

Año	Consumo eléctrico total por empleado									
	2021	2022	2023	2024	2025	Var. 21/22 %	Var. 22/23 %	Var. 23/24 %	Var. 24/25 %	
Consumo eléctrico (Kwh)	86.780,48	93.591,82	69.931,63	54.538,79	60.548,61	7,85	-25,28	-22,01	11,02	
Nº de empleados a 31 de diciembre	349	383	389	480	525	9,74	1,57	23,39	9,38	
Ratio = Kwh/empleado	248,65	244,37	179,77	113,62	115,33	-1,73	-26,43	-36,8	1,51	

Durante el ejercicio 2025 se registra un incremento del consumo eléctrico total del 11,02% respecto al año anterior. Si bien en las oficinas de Madrid, León, Sevilla y Bilbao se observa una disminución del consumo eléctrico, la oficina de Barcelona presenta un aumento, que se atribuye principalmente a los siguientes factores:

1. Incremento de las temperaturas en verano 2025, provocando un mayor uso de los sistemas de climatización.
2. Aumento del nivel de ocupación de la oficina de Barcelona, asociado al crecimiento de la plantilla y a la integración de empleados procedentes de Apiumhub tras su adquisición.

Las distintas medidas destinadas a promover 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 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.

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.

6.8 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.

La compañía calcula y gestiona su huella de carbono como parte de su estrategia de gestión ambiental y cambio climático. El cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero se realiza considerando el perímetro operativo de las sociedades incluidas en el reporte y la disponibilidad de información en los centros de trabajo, siguiendo metodologías internacionalmente reconocidas y los principios del registro de huella de carbono gestionado por la Oficina Española de Cambio Climático (alcance 1 y 2).

Las emisiones de alcance 3 se calculan para aquellas categorías para las que se dispone de información, como los viajes de negocio.

En 2023 se estableció voluntariamente una meta a largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. En concreto, se ha fijado el objetivo de reducir un 30% las emisiones GEI de alcance 2 derivadas del consumo eléctrico en oficinas de España en un plazo de cinco años.

Asimismo, se ha establecido el objetivo de implementar el uso de energía eléctrica con garantía de origen renovable en todas las oficinas de España como una de las principales medidas para avanzar en la reducción de emisiones.

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

La compañía no dispone de vehículos propios ni en modalidad renting y durante el periodo 2020-2025 no se han producido emisiones fugitivas asociadas a equipos de refrigeración o aire acondicionado. Por este motivo, las emisiones directas de GEI derivadas de estas fuentes se consideran nulas.

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

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

En el año 2025, el dato del consumo de gas natural es de **18.288,13 kWh_{PCS}** (dato estimado basado en ratios técnicos y lecturas parciales disponibles).

La estimación se ha realizado a partir de la demanda térmica teórica del espacio, la superficie útil de la oficina y las lecturas parciales disponibles de los repartidores de consumo. Este enfoque permite contar con una referencia representativa del consumo energético de la oficina. En ejercicios futuros, una vez se disponga del dato real de consumo de gas, el cálculo se ajustará y afinará.

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 31), que es una herramienta 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 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**.

AÑO 2025:

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)*	18.288,13	0,182	0,016	0	3.328,17	292,59	0	3.336,33

El dato obtenido de las emisiones derivadas del consumo de gas natural en la sede de León en 2025 es de **3.336,33 Kg CO₂e**.

El dato de emisiones 2024 se basa en consumos reales obtenidos de facturas, mientras que el dato de 2025 es estimado debido a la falta de información completa de consumo de gas natural. Por este motivo, ambos ejercicios no son directamente comparables y el incremento observado no refleja necesariamente un mayor consumo real.

6.8.2 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

2025				
Comercializadora	Garantía de Origen	Factor	Unidad	Fuente
IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	0.000	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 31), que es una herramienta 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 el año 2024 se presentan desagregados por trimestres. Esta diferenciación responde a que, a partir del tercer trimestre de 2024, la oficina de Barcelona —la única que hasta ese momento no disponía de garantía de origen— pasó a contar con un contrato de suministro eléctrico con garantía de origen.

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

A diferencia del ejercicio anterior, en 2025 no ha sido necesario desagregar la información por trimestres, ya que todas las oficinas, incluida la de Barcelona, han contado durante todo el año con suministro eléctrico con garantía de origen de energía renovable. Por ello, los datos de emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) se presentan de forma anual.

Se presentan a continuación las emisiones para el periodo 2025:

ELECTRICIDAD EN EDIFICIOS / TOTAL - 2025					
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	3511.0	0	0
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	16278.0	0	0
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	36111.0	0	0
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	2960.0	0	0
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	GdO energía renovable	1688.6	0	0

Los datos totales comparativos de los últimos ejercicios son:

Año	2021	2022	2023	2024	2025	Var. 21/22	Var. 22/23	Var. 23/24	Var. 24/25
Emisiones Totales (kg CO ₂)	13.008,07	19.145,06	12.617,07	3.730,20	0	47,18%	-34,10%	-70,44%	-100,00%
Emisiones Totales (t CO ₂ eq.)	13,01	19,15	12,62	3,73	0	47,18%	-34,10%	-70,44%	-100,00%

En el año 2025 se registra una reducción total de las emisiones indirectas de GEI al generar energía con respecto al año anterior (-100,00%). 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.

En 2025, las emisiones asociadas al consumo eléctrico se reducen a 0,00 kg de CO₂e al contar todas las oficinas con suministro eléctrico con garantía de origen renovable.

6.8.3 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.

Las emisiones derivadas de los viajes de negocio se estiman a partir de los datos de desplazamientos y utilizando factores de emisión reconocidos internacionalmente.

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 periodo 2021-2025 se puede ver los porcentajes diferenciados para los medios de transporte tren, avión, coche de alquiler y autobús.

AÑO 2021				
Desplazamiento	TOTAL VIAJES	%	kg CO2	t CO2
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	11.437,74	11,44
AVIÓN	412,00	0,39	69.310,00	69,31
ALQUILER COCHE	43,00	0,04	4.814,18	4,81
AUTOBÚS	12,00	0,01	187,00	0,19
Total	1.049,00	1,00	85.748,92	85,75 €

AÑO 2023				
Desplazamiento	TOTAL VIAJES	%	kg CO2	t CO2
TREN	835,00	0,67	10.066,30	10,07
AVIÓN	347,00	0,28	47.349,80	47,35
ALQUILER COCHE	39,00	0,03	3.704,20	3,70
AUTOBÚS	23,00	0,02	267,65	0,27
Total	1.244,00	1,00	61.387,94	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	4.892,00	4,89
ALQUILER COCHE	14,00	0,01	343,44	0,34
AUTOBÚS	19,00	0,02	197,11	0,20
Total	1.037,00	1,00	7.545,55	7,55

AÑO 2025				
Desplazamiento	TOTAL VIAJES	%	kg CO2	t CO2
TREN	671,00	0,47	1.233,80	1,23
AVIÓN	718,00	0,51	4.905,00	4,91
ALQUILER COCHE	27,00	0,02	22,72	0,02
AUTOBÚS	5,00	0	55,97	0,06
Total	1.421,00	1,00	6.217,49	6,22

En el año 2025 ha tenido lugar una disminución de -17,6% de las emisiones de CO2 derivadas de viajes de empleados con respecto al año 2024, 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.

El incremento de los desplazamientos motivado por el crecimiento del negocio no ha supuesto un aumento de las emisiones, ya que la huella de carbono de los viajes ha sido compensada, resultando en una disminución de las emisiones totales respecto al año anterior.

6.9 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.

6.10 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 existe un Sistema Interno de Información (SII) (denominado coloquialmente como canal ético o canal denuncias) dando una respuesta, tanto legal como técnica, a la exigencia establecida 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) 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 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 estos últimos años, durante el ejercicio 2025 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 2025 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.

En este contexto, en el último tramo de 2025 la Compañía ha trabajado en la actualización y refuerzo de su Política de Prevención de la Esclavitud Moderna y la Trata de Personas, cuya aprobación formal y despliegue operativo están previstos para el ejercicio 2026. La versión revisada de la política incorporará, entre otros aspectos, el fortalecimiento de los procesos de debida diligencia sobre proveedores, la revisión de las cláusulas contractuales aplicables, el refuerzo de los canales internos de comunicación y la definición de indicadores de seguimiento más robustos. Con esta iniciativa, Plain Concepts prevé seguir consolidando su sistema de control y avanzar en la integración sistemática de los derechos humanos dentro de su modelo de cumplimiento y gestión de riesgos.

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 y comunicado a todos los empleados.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo Plain Concepts ha llevado a cabo la actualización de su Código Ético, reforzando los principios de conducta ética, transparencia e integridad en todas sus operaciones. Esta revisión incorpora, de manera particular, directrices sobre el **uso responsable de Inteligencia Artificial**, asegurando que su aplicación se realice de forma ética y respetuosa con los derechos de las personas.

La Compañía también mantiene diversas políticas corporativas que en 2025 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.

Como parte de la estrategia de expansión del Grupo, en 2026 estas políticas se aplicarán de manera íntegra también a las nuevas sociedades incorporadas, garantizando que todos los empleados, directivos y colaboradores de estas entidades estén sujetos a los mismos estándares de cumplimiento y buenas prácticas que rigen en el resto de la organización.

El Grupo Plain Concepts ha continuado durante 2025 con el desarrollo de su programa de prevención de delitos corporativos (compliance penal). En este ámbito, se mantiene la figura del Compliance Officer a nivel de Grupo como 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.

Durante 2025 se ha ampliado el alcance de su nombramiento a las nuevas sociedades incorporadas, con el objetivo de avanzar hacia un marco de cumplimiento homogéneo. Asimismo, el Sistema Interno de Información se encuentra plenamente operativo.

Las actuaciones que ha desempeñado durante el ejercicio 2025 son:

- Elaboración de una nueva versión actualizada del Código Ético.
- Comprobación y verificación del nivel de riesgo, consolidando en la organización la norma ISO 27701 que incorpora un sistema de gestión de la información de Privacidad, la continuidad del Comité de Cumplimiento Normativo y del Comité de Seguridad.
- 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.
- Continuidad y mejora del 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.

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 2025 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”.

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

FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO				
	2025	2024	2023	2022
DONACION FUNDACION EXECYL				2.200,00 €
DONACION COMITÉ DE EMERGENCIA			3.114,40 €	
DONACION FUNDACIÓN IESE	15.000,00 €		15.000,00 €	
DONACION CRUZ ROJA		2.995,00 €		3.000,00 €
DONACION UNICEF	997,60 €	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 €		
DONACION MÉDICOS SIN FRONTERAS	2.500,00 €			
DONACION EUROFIRMS FOUNDATION	4.250,00 €			
	22.747,60 €	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 llevan 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 año 2024 desarrollamos un nuevo formulario de homologación y evaluación de proveedores, contando con un grupo seleccionado de proveedores que consideramos estratégicos dentro de nuestra cadena de valor, y seguimos manteniendo y utilizando dicho formulario durante 2025.

Señalar que durante el año 2025 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.

Para ello, realiza un acompañamiento continuado (mediante visitas, reuniones y conversaciones telefónicas), revisando la evolución de los servicios prestados y los resultados obtenidos, y acordando acciones de mejora y próximos pasos en sesiones periódicas de seguimiento.

En caso de quejas o reclamaciones, estas se canalizan a través del equipo comercial y se incorporan al seguimiento periódico de la cuenta para su gestión, priorización y mejora continua, en coordinación con los equipos implicados. En este contexto, se emplean dinámicas de trabajo ágiles con reuniones periódicas con el cliente para revisar incidencias, avances y prioridades.

La compañía presta servicios a 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.

Desde 2024, la compañía elabora planes de cuenta (Account Plans) para sus cuentas estratégicas, que recogen información estructurada del cliente (contexto e histórico de relación), proyectos y servicios, tecnología utilizada, interlocutores clave, condiciones económicas de referencia y un análisis de necesidades y oportunidades, así como un plan de acción para el desarrollo de la cuenta. Estos planes se actualizan y revisan de forma periódica para reflejar la evolución de la relación con el cliente y de las iniciativas en curso.

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.



En los últimos años se han ido agrupando bajo un mismo enfoque todas las iniciativas de RSC existentes en la empresa. En el ejercicio 2025 se ha desarrollado un Plan de Responsabilidad Social Corporativa, articulado en cuatro áreas prioritarias de actuación:

- Cultura preventiva y bienestar
- Diversidad, Igualdad e Inclusión
- Sostenibilidad
- Acción Social

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.

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 compromiso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con una gestión ética basada en sus diez 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**. Por este motivo, nos hemos adherido a la iniciativa como entidad firmante (Signatory). En 2023 pasamos a la categoría de Participantes (socios), lo que implica el pago de una contribución económica anual obligatoria. La compañía ha decidido asumir esta contribución como muestra de su apoyo continuo al Pacto Mundial y de la renovación de su compromiso con la iniciativa y sus principios.

Siguiendo la misma práctica de años anteriores, en 2025 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 2025 hemos colaborado con distintos actores locales:

- **Evento DotNET 2025:** celebrado en Madrid, en el que participaron distintos ponentes del ámbito tecnológico y se realizaron actividades de networking con otras empresas.
- **Eventos Singularity 2025:** celebrados en Madrid y Barcelona, donde reunimos a los mejores expertos en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas aplicadas a negocio.
- **Cámara Oficial Española de Comercio en EAU:** Durante el ejercicio 2025, la compañía se adhirió como miembro corporativo al Spanish Business Council (Cámara de Comercio de España en EAU), reforzando su compromiso con la internacionalización y el desarrollo de relaciones empresariales en Emiratos Árabes Unidos.
- **Cámara Oficial Española de Comercio en Alemania:** Durante el año 2025, la compañía mantuvo su adhesión a la Cámara Oficial Española de Comercio en Alemania. Esta pertenencia facilita el acceso a iniciativas de networking, acciones de promoción comercial y participación en actividades impulsadas por la red de Cámaras de Comercio Españolas en el exterior.
- **Cámara de Comercio Española en el Reino Unido:** En 2025, la sociedad ha continuado como miembro de dicha Cámara, reforzando su posicionamiento institucional y el desarrollo de relaciones empresariales en el mercado británico.

- **Federación Leonesa de Empresarios:** En 2025 se establece una colaboración estratégica con la FELE, con el fin de desarrollar acciones conjuntas en el marco de la Oficina Acelera Pyme, dirigidas a impulsar la transformación digital de las pymes en la provincia de León.
- **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.
- **IESE Business School:** En junio de 2025 el CEO de la compañía participó como ponente en una sesión organizada por esta escuela de negocios, donde abordó el impacto de la inteligencia artificial generativa en el liderazgo empresarial.

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 2025 ha sido Plain Concepts S.L.U., correspondientes a la ejecución de los proyectos Neuron Dones, Automatic Digital Twins (v3) 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 2025.

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Global Solutions S.L.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		3.027.907 EUR	- 30.142 EUR	- 943.785 EUR	- 237.028 EUR		-101,00%	3031,12%	-74,89%
Impuesto		3.342 EUR	7.410 EUR	18.738 EUR	58.647 EUR		121,70%	152,87%	212,98%
Resultado después de impuestos		3.031.250 EUR	- 22.732 EUR	- 925.047 EUR	- 178.382 EUR		-100,75%	3969,36%	-80,72%
Impuestos sobre beneficios pagados		- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Concepts S.L.U.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos	3.798.892 EUR	4.264.143 EUR	661.682 EUR	3.324.494 EUR	1.504.694 EUR	12,25%	-84,48%	402,43%	-54,74%
Impuesto	924.693 EUR	- 278.121 EUR	- 15.896 EUR	- 881.390 EUR	- 409.619 EUR	-130,08%	-94,28%	5444,75%	-53,03%
Resultado después de impuestos	2.874.199 EUR	3.986.022 EUR	645.786 EUR	2.443.104 EUR	1.095.074 EUR	38,68%	-83,80%	278,31%	-55,18%
Impuestos sobre beneficios pagados		646.013 EUR	244.562 EUR	1.104.991 EUR	522.341 EUR	-	-62,14%	351,83%	-52,73%
Subvenciones recibidas	62.283 EUR	499.929 EUR	886.449 EUR	623.257 EUR	381.081 EUR	702,67%	77,31%	-29,69%	-38,86%

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Concepts Benelux B.V.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		618 EUR	- 93.868 EUR	N/A	N/A		-15279,63%	-	-
Impuesto		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-
Resultado después de impuestos		618 EUR	- 93.868 EUR	N/A	N/A		-15279,63%	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados		- EUR	28.466 EUR	N/A	N/A		-	-	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
PC Plain Concepts GmbH	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		- 55.633 EUR	- 65.701 EUR	640.502 EUR	530.884 EUR		18,10%	-1074,88%	-17,11%
Impuesto		16.000 EUR	5.211 EUR	- 168.167 EUR	- 171.399 EUR		-67,43%	-3327,15%	1,92%
Resultado después de impuestos		- 71.633 EUR	- 60.490 EUR	472.335 EUR	359.485 EUR		-15,56%	-880,85%	-23,89%
Impuestos sobre beneficios pagados		29.881 EUR	14.936 EUR	- EUR	- EUR		-50,02%	-100,00%	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	-EUR	- EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Concepts Romania	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		- 5.446 EUR	- 13.427 EUR	385.862 EUR	- 43.598 EUR		146,55%	-2973,76%	-111,30%
Impuesto		- 2.677 EUR	- 4.999 EUR	- 58.952 EUR	- EUR		86,73%	1079,33%	-100,00%
Resultado después de impuestos		- 8.123 EUR	- 18.426 EUR	326.910 EUR	- 43.598 EUR		126,84%	-1874,19%	-113,34%
Impuestos sobre beneficios pagados		1.622 EUR	3.865 EUR	59.198 EUR	- EUR		138,27%	1431,75%	-100,00%
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Concepts Poland sp. Z o.o.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		- 8.635 EUR	- 522 EUR	N/A	N/A		-93,95%	-	-
Impuesto		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-
Resultado después de impuestos		- 8.635 EUR	- 522 EUR	N/A	N/A		-93,95%	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Concepts UK Ltd.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		180.600 EUR	- 57.261 EUR	104.066 EUR	- 26.506 EUR		-131,71%	-281,74%	-125,47%
Impuesto		-34.313 EUR	- 0 EUR	- 26.399 EUR	6.761 EUR		-100,00%	12084545,92%	-125,61%
Resultado después de impuestos		146.286 EUR	- 57.262 EUR	77.667 EUR	- 19.746 EUR		-139,14%	-235,64%	-125,42%
Impuestos sobre beneficios pagados		197.189 EUR	35.793 EUR	- EUR	24.956 EUR		-81,85%	-100,00%	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Plain Concepts USA Corp.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		316.076 EUR	- 273.915 EUR	- 60.604 EUR	963.110 EUR		-186,66%	-77,87%	-1689,19%
Impuesto		- 52.710 EUR	11.460 EUR	- 12.872 EUR	- 113.449 EUR		-121,74%	-212,32%	781,36%
Resultado después de impuestos		263.366 EUR	- 262.455 EUR	- 73.476 EUR	849.661 EUR		-199,65%	-72,00%	-1256,38%
Impuestos sobre beneficios pagados		123.457 EUR	- EUR	- EUR	-EUR		-100,00%	-	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	- EUR	- EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Sidra Data Services S.L.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos		- EUR	1.775 EUR	N/A	N/A		-	-	-
Impuesto		- EUR	- 443 EUR	N/A	N/A		-	-	-
Resultado después de impuestos		- EUR	1.330 EUR	N/A	N/A		-	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-
Subvenciones recibidas		- EUR	- EUR	N/A	N/A		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Ardanis Technologies LTD.	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos					- 126.554 EUR		-	-	-
Impuesto					- 6.679 EUR		-	-	-
Resultado después de impuestos					- 133.233 EUR		-	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados					339.522 EUR		-	-	-
Subvenciones recibidas					51.250 EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Ardanis Portugal Lda	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos					1.023 EUR		-	-	-
Impuesto					- 215 EUR		-	-	-
Resultado después de impuestos					808 EUR		-	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados					77 EUR		-	-	-
Subvenciones recibidas					- EUR		-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Apiumhub SL	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos					137.702 EUR		-	-	-
Impuesto					- 66.213 EUR		-	-	-
Resultado después de impuestos					71.488 EUR		-	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados					21.923 EUR		-	-	-
Subvenciones recibidas							-	-	-

INFORMACIÓN FISCAL									
Apium Education SL	2021	2022	2023	2024	2025	variación 21/22	variación 22/23	variación 23/24	variación 24/25
Resultado antes de impuestos					-17.796 EUR		-	-	-
Impuesto					- EUR		-	-	-
Resultado después de impuestos					-17.796 EUR		-	-	-
Impuestos sobre beneficios pagados					2.756 EUR		-	-	-
Subvenciones recibidas							-	-	-

Durante el ejercicio 2024 se produjo la disolución de las sociedades Plain Concepts Poland Sp. Z o.o. y Plain Concepts Benelux B.V., y la sociedad Sidra Data Services, S.L. dejó de formar parte del grupo consolidado. En consecuencia, estas sociedades ya no forman parte del perímetro de reporte del EINF correspondiente al ejercicio 2025. No obstante, se mantienen en las tablas con el fin de preservar la comparabilidad y permitir la visualización de sus datos históricos.

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.

En el mismo sentido, 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.

Asimismo, en línea con el compromiso de ofrecer a cada cliente soluciones innovadoras, la compañía cuenta con un departamento de I+D+i (Research) desde el que se desarrollan nuevos productos tecnológicos orientados a avanzar el estado del arte del sector.

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

10.1.1. Neuron Dones: Investigación industrial en tecnologías críticas



La energía de fusión es una fuente energética segura, sostenible y prácticamente inagotable que podría jugar un papel clave en el mix energético del futuro. Para avanzar hacia su industrialización, Europa desarrollará la planta demostradora DEMO, que validará la viabilidad tecnológica y económica de esta energía mediante una operación continua y la inyección de electricidad en la red.

En este contexto, el proyecto IFMIF-DONES busca investigar tecnologías críticas para la operación y mantenimiento de grandes infraestructuras científicas necesarias para la fusión. Neuron Dones lidera soluciones innovadoras abordando sostenibilidad, seguridad, operación inteligente y optimización de datos. Se han aplicado tecnologías como gestión energética avanzada, monitorización segura, robótica con IA (Spot) y digitalización sincronizada de sistemas.

10.1.2. Nestlé: Hub tecnológico para afrontar los retos presentes y futuros.

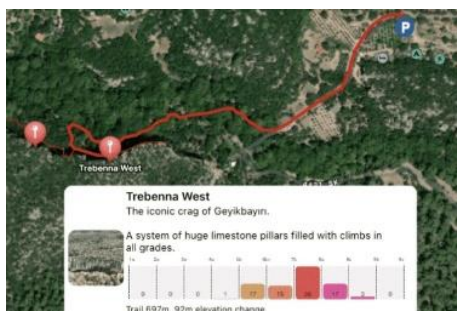


Nestlé ha impulsado su transformación digital global mediante su Global IT Hub en Barcelona, un centro tecnológico con más de 700 expertos que integra competencias en inteligencia artificial, machine learning y tecnologías emergentes para modernizar procesos y generar valor en todas sus operaciones globales.

En este marco, Plain Concepts ha actuado como socio tecnológico para implementar soluciones de IA que refuerzan la seguridad digital, la automatización inteligente y la interacción de los empleados con datos mediante plataformas de IA generativa, manteniendo criterios de eficiencia, escalabilidad y seguridad.

El uso de estas tecnologías ha permitido optimizar procesos, reducir tareas manuales, mejorar la calidad operativa y facilitar la detección de amenazas, contribuyendo a una mayor productividad y a una adopción responsable de la innovación tecnológica.

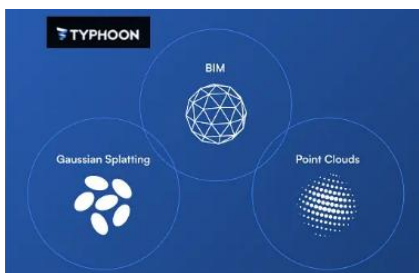
10.1.3. Red-Point: La Plataforma que está transformando la escalada.



La empresa Alpha Outdoors buscaba una forma de digitalizar zonas de escalada de todo el mundo y ofrecer una experiencia visual avanzada incluso en ubicaciones remotas. Su reto era claro: sustituir las guías físicas por una solución moderna basada en datos, navegación GPS y modelos 3D de alta fidelidad que ayudara a los escaladores a planificar y moverse con total confianza.

Para ello creamos la plataforma Red-Point, desarrollando una arquitectura completa basada en .NET MAUI, Evergine y servicios de Azure, capaz de integrar modelos 3D de alta fidelidad, navegación GPS y contenido descargable para uso offline. La solución se construyó con un enfoque orientado a Big Data y procesamiento gráfico, combinando tecnologías cloud con un potente motor 3D nativo en .NET. Más allá de una infraestructura escalable, se emplearon servicios personalizados para ingesta, compresión, sincronización y entrega de modelos 3D, permitiendo a los usuarios acceder a información compleja de forma rápida, fluida y segura en cualquier entorno.

10.1.4. Typhoon: nuestra nueva demo tecnológica 3D industrial



En 2025, el área de Research desarrolló Typhoon, una demo tecnológica orientada a la visualización, edición y gestión de activos 3D industriales de alto rendimiento.

Typhoon integra en una única plataforma capacidades avanzadas para el tratamiento de datos 3D industriales, facilitando la unificación de flujos de trabajo tradicionalmente distribuidos entre distintas

herramientas. Esta iniciativa refuerza la apuesta de la compañía por la innovación tecnológica en ámbitos como la digitalización industrial, la inspección técnica, el mantenimiento y los entornos de gemelos digitales.

La solución incorpora tecnologías avanzadas de renderizado GPU, procesamiento de grandes volúmenes de datos y técnicas modernas de representación 3D, permitiendo la gestión eficiente de información procedente de fuentes como LiDAR, nubes de puntos, BIM y fotogrametría.

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) es una normativa con un impacto muy significativo en el sector tecnológico.

En España también resulta de aplicación 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 ejercicio 2025, el Grupo Plain Concepts ha experimentado un período de expansión significativo con la incorporación de cuatro nuevas sociedades —dos en España, una en Portugal y una en Irlanda—, lo que ha supuesto un reto adicional y, a la vez, una oportunidad para reforzar nuestro compromiso con la privacidad y la protección de los datos personales en todas nuestras operaciones.

Como parte de este proceso de integración, se han llevado a cabo actualizaciones exhaustivas de nuestro Sistema de Privacidad corporativo, asegurando que las nuevas entidades se incorporen plenamente a los estándares de cumplimiento que caracterizan al Grupo. Esto ha incluido la formalización de los acuerdos de

corresponsabilidad en el tratamiento de datos personales, con el objetivo de clarificar roles y responsabilidades entre las distintas sociedades del Grupo y garantizar que todos los procesos se ajusten a lo establecido por la normativa aplicable, incluyendo el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Asimismo, se ha comunicado de manera proactiva a las personas trabajadoras de las nuevas sociedades la importancia de la corresponsabilidad en materia de protección de datos y su papel en la preservación de la confidencialidad e integridad de la información. Paralelamente, se han realizado los nombramientos y notificaciones correspondientes de los Delegados de Protección de Datos ante las autoridades de control competentes en cada jurisdicción, asegurando la correcta supervisión y cumplimiento regulatorio.

Por otro lado, se han revisado y actualizado las políticas internas de privacidad, las cláusulas de información para empleados y colaboradores, y los procedimientos internos relacionados con la gestión de datos personales, incorporando los procesos específicos que afectan a estas nuevas sociedades. Estas acciones garantizan que todas las operaciones que involucren datos personales se realicen bajo los más altos estándares de transparencia, seguridad y protección, reforzando la confianza tanto de nuestros empleados como de nuestros clientes y socios.

Con estas medidas, Plain Concepts demuestra su firme compromiso de mantener un sistema de gestión de privacidad sólido y coherente, capaz de adaptarse a los cambios organizativos y a los retos regulatorios, asegurando que la expansión del Grupo no comprometa en ningún momento los derechos y libertades de las personas cuyos datos tratamos. Esta visión refuerza la cultura ética y de cumplimiento del Grupo, consolidando la privacidad como un pilar estratégico de nuestra actividad internacional.

También hemos seguido avanzando en las siguientes acciones:

- 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.

Durante el ejercicio 2025 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 2025 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 27001:2013, de seguridad de la información

Para la compañía la privacidad es un activo esencial y por ello cuenta con un doble Sistema Integrado, 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.

Durante el ejercicio 2025, esta certificación se ha ampliado para incluir a la sociedad irlandesa Ardanis, asegurando que sus procesos y controles se alineen con los estándares globales del Grupo. De este modo, la protección de la información y la gestión de riesgos se refuerzan de manera homogénea en todas las entidades.

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

Durante el ejercicio 2025, se ha llevado a cabo una actualización de esta certificación, orientada a fortalecer el sistema de gestión de privacidad y ampliar su alcance, incluyendo de manera específica a la sociedad irlandesa Ardanis, que se integra plenamente en el marco certificado. Esta ampliación asegura que los estándares de protección de datos, políticas internas y procedimientos operativos se mantengan consistentes y alineados con las mejores prácticas internacionales en todas las entidades del Grupo.

Entre las principales novedades de esta actualización, se ha incorporado la consideración de herramientas de inteligencia artificial en el tratamiento de datos personales. Estas referencias se han integrado tanto en el análisis de partes interesadas, como en el DAFO y el análisis de riesgos, con el objetivo de identificar, evaluar y mitigar de manera proactiva los posibles impactos que estas tecnologías puedan generar sobre la privacidad y la protección de la información.

La actualización de la certificación ha implicado la revisión de los procesos de tratamiento de datos personales, la adaptación de políticas y procedimientos internos, y la formación de los equipos responsables, asegurando que todas las

operaciones internas y las relaciones con clientes, proveedores y colaboradores cumplan con los más altos estándares de confidencialidad, integridad y transparencia.

10.5. Reconocimientos y premios

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

2021, 2022, 2023, 2024 & 2025 Market leader
for Data Analytics & AI Integrators **PENTEO**

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.

Dentro del informe “*Universo Penteo Integradores Cloud 2025*” se analizan a los principales actores del sector Cloud en España en función de su capacidad técnica, calidad percibida, proyección y amplitud de servicios.

Dicho Informe reconoce a **Plain Concepts** entre las compañías con **mayor especialización y proyección del mercado**.

10.5.2. 100 mejores empresas para trabajar en España



Por cuarto 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 2025 hemos ascendido a la posición 21 con respecto a la posición 39 en la que estábamos en el año anterior.

10.5.3. Reconocimiento IA en la Gran Gala del Canal TIC

En octubre de 2025 se celebró la Gran Gala del Canal TIC, organizada por Omnitel, un evento de referencia que reúne a los principales actores del sector tecnológico y que reconoce la innovación, el talento y la excelencia del ecosistema tecnológico.

En esta edición, nuestra empresa fue distinguida con el galardón a **“Proyectos basados en la Inteligencia Artificial”**. Este premio refuerza nuestro compromiso con la transformación digital y con la adopción de tecnologías avanzadas como motor de crecimiento y competitividad.

10.5.4. Finalistas Premios Excelencia AHK Spanien

En octubre fuimos galardonados como finalistas en los Premios Excelencia 2025 de la Cámara de Comercio Alemana en España, en la categoría **“Innovación en Consultoría”**.

Con el eje temático Innovación y Crecimiento, la Cámara Alemana busca profundizar en las estrategias y mejores prácticas implementadas por las empresas asociadas y empresas alemanas en España para potenciar la innovación y, de este modo, reforzar un crecimiento europeo competitivo y sostenible.

10.5.5. Top 10 CEOs LinkedIn España 2025

Nuestro CEO, Enrique Martínez Alén Martínez, ha sido reconocido por PeopleXBrand al ser incluido en el **ranking Top 10 CEOs LinkedIn España 2025**, alcanzando la tercera posición. Este ranking pone en valor a los directivos con mayor capacidad de liderazgo e influencia en el entorno digital.

Este reconocimiento refleja una forma de liderazgo basada en la visión estratégica, la cercanía con los equipos y el impulso a la innovación. La presencia de nuestro CEO en este ranking consolida el posicionamiento de Plain Concepts como una organización referente en liderazgo empresarial y transformación tecnológica en España.

10.5.6. Top App Developers in Seattle (USA)

**2025 top app developers
in seattle**



En el año 2025 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**.

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	10
	GRI 2-6	Actividades, marcas, productos y servicios	15, 16
	GRI 2-1c	Ubicación de la sede	10
	GRI 2-1d	Ubicación de las operaciones	10
	GRI 2-1b	Propiedad y forma jurídica	10
	GRI 2-5	Verificación externa	9
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14
	---	Principales impactos, riesgos y oportunidades	26, 31
	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	10, 11 y 12
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	31	
GRI 3-2	Lista de temas materiales	33	
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. 20
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. 26, 31
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	13, 14, 20
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	26, 31, 106

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	85
Procedimientos de evaluación y certificación ambiental.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	27, 85
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	86
Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	86
Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	86

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.
35

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

90

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

La compañía no realiza labores de producción o distribución de alimentos.
35

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

92

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
Consumo energético dentro de la organización (electricidad, calefacción, refrigeración y vapor)

86

GRI 302-1

93

GRI 302-4

Reducción del consumo energético

93

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)	96 a 101
	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	96
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	96

1.e) Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para la preservar o restaurar la biodiversidad.	---	---	No tenemos centros de operaciones situados en áreas protegidas. 35, 99
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	---	---	No tenemos centros de operaciones situados en áreas protegidas. 35, 101

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	37-42
	GRI 2-7	Empleados	37-42
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	17, 42, 81 a 84
Número y distribución de modalidades de contrato.	GRI 2-7	Empleados	42
Promedio de contratos indefinidos temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesión.	GRI 2-7	Empleados	42
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	---	---	48 a 52
Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	53
	GRI 2-19	Políticas de remuneración	53
Brecha salarial.	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	55-65
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 2-19	Políticas de remuneración	20
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	55
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	20, 69
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	83

2.b) Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7	Empleados	67
Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	67
Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de éstas por parte de ambos progenitores.	GRI 2-7	Empleados	67 a 69
2.c) Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 2-7	Empleados	71
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	71
Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad, desagregadas por sexo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	71
Enfermedades profesionales desagregadas por sexo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	71
2.d) Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-7	Empleados	75
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	71
Empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30	Empleados	70, 75
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	70
	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	71
2.e) Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 2-7	Empleados	20, 74, 76, 81
	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	76
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. 79
2.f) Accesibilidad			
Accesibilidad universal a las personas con discapacidad.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	83
2.g) Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	20
Planes de igualdad (Cap. III de la ley 3/2007. para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).	GRI 2-23	Compromisos y políticas	20, 82
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	82
Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	82, 83
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	82, 83

Integración y accesibilidad de personas con discapacidad.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	82, 83
Política contra todo tipo de discriminación y en su caso gestión de la diversidad.	GRI 2-23 GRI 406-1	Compromisos y políticas Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	20 20, 35, 82, 83
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	20, 102
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	102
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	102
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	102
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	GRI 2-23	Compromisos y políticas	102
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	104, 105
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	104, 105

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	No es de aplicación. 104
Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	---	---	106
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. 110
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. 110
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. 110
Acciones de asociación o patrocinio.	---	---	Hablamos de colaboración con algunas asociaciones, no patrocinio. 18
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.	---	---	107
Sistemas de supervisión auditorías y resultados de las mismas.	---	---	108
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	108
5.d) Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país.	---	---	111
Impuesto sobre beneficios pagados.	---	---	111
Subvenciones públicas recibidas.	---	---	111
6.- Cualquier otra información que sea significativa.			
6.a) Apuesta por la innovación			
Proyectos innovadores.	---	---	117
6.b) Privacidad de la información			
LOPD-GDD y RGPD	---	---	119
UNE-ISO/IEC 27701:2019, de privacidad de la información	---	---	121

6.c) Reconocimientos

Destaque de Penteo de nuestros servicios de Data Analytics e IA	---	---	122
Premio a la consultoría tecnológica en soluciones de IA responsable	---	---	122
Partner destacado con Responsible AI Innovation Center	---	---	122
100 mejores empresas para trabajar en España	---	---	123
Premio a la mayor protección tecnológica ALETIC	---	---	123
Top App Developers in Seattle (USA)	---	---	123



plain concepts

Periodo que comprende el informe:

01/01/2025 a 31/12/2025

Fecha de edición: 10/03/2026

Fecha de aprobación: 10/04/2026

Plain Global Solutions S.L.

Gran Vía D. Diego López de Haro 1, 8

48001 - Bilbao (España)

info@plainconcepts.com

www.plainconcepts.com