

2025

Informe de Sostenibilidad

ALTIA

Technology for real growth

**MODELO
DE REFERENCIA**

Este informe se ha elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI, y conforme a lo requerido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad y el Reglamento Delegado UE 2021/2178 de 6 de julio de 2021 y posteriores respecto a las actividades económicas sostenibles.

**DATOS
DE CONTACTO**

Calle Vulcano, 3 (ICARIA III), 15172 Oleiros (A Coruña)

T. [+34] 981 138 847

F. [+34] 981 138 848

info@altia.es

www.altiacompany.com

PERIODICIDAD

Publicación con periodicidad anual.

VERIFICACIÓN

Se procede a la presentación y verificación de esta memoria de sostenibilidad e informe de información no financiera 2025 en el transcurso de la auditoría de verificación realizada por la entidad verificadora TÜV Rheiland con fecha 18 y 23 de marzo de 2026.

Las cuentas de la compañía son auditadas por Deloitte, S.L. Por su parte Grant Thornton realiza la función de auditoría interna bajo la supervisión directa de la Comisión de Auditoría. Asimismo, Applus, OCA Global y SGS verifican los datos ambientales, de calidad y servicio TI y Applus, OCA Global y SGS los datos de seguridad de la información a través de auditorías anuales para el cumplimiento de ISO 9001, ISO 14001, ISO 20000, ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, ISO 22301, GHG Protocol y Esquema Nacional de Seguridad.

Technology for real...

| | | | |
|--|-----------|--|------------|
| 01. Growth | 04 | 05. People | 75 |
| 1.1 Una visión del crecimiento real | 05 | 5.1 Modelo social | 76 |
| 1.2 Alcance del informe | 07 | 5.2 Profesionales | 78 |
| | | 5.3 Clientes | 104 |
| | | 5.4 Comunidad | 108 |
| 02. Identity | 08 | 06. Governance | 120 |
| 2.1 Una identidad que evoluciona | 09 | 6.1 Estructura organizativa | 121 |
| 2.2 Tecnología con visión end-to-end | 23 | 6.2 Ética y conducta empresarial | 130 |
| 2.3 Un ecosistema que multiplica nuestro impacto | 33 | 6.3 Seguridad, privacidad y tecnología responsable | 141 |
| 2.4 Experiencias que generan crecimiento real | 39 | 6.4 Certificaciones | 145 |
| | | 6.5 Desempeño financiero | 152 |
| 03. Sustainability | 46 | 07. Data | 158 |
| 3.1 Tecnología como motor de impacto sostenible | 47 | 7.1 Información e indicadores ESG | 159 |
| 3.2 Plan de sostenibilidad | 49 | 7.2 Taxonomía | 208 |
| 3.3 Análisis de materialidad | 55 | 7.3 Índice de formación no financiera | 218 |
| 3.4 Premios y reconocimientos | 60 | 7.4 Indicadores GRI | 223 |
| | | 7.5 Informe de verificación independiente | 234 |
| 04. Environment | 64 | | |
| 4.1 Política medioambiental | 65 | | |
| 4.2 Impactos | 70 | | |

Technology for real growth

1.1 Una visión del crecimiento real_

1.2 Alcance del informe_

01



1.1 Una visión del crecimiento real

En ALTIA creemos que la tecnología solo tiene sentido cuando contribuye a generar crecimiento real. Ese es el principio que guía nuestra forma de trabajar desde hace más de tres décadas y que resume el hilo conductor de este informe: **Technology for real growth**. Una tecnología al servicio de las personas, de las organizaciones y de la sociedad.

El ejercicio 2025 ha sido un año significativo para la compañía. Hemos iniciado una nueva etapa con la renovación de nuestra identidad corporativa, un restyling que refleja la evolución de ALTIA y su creciente proyección internacional, manteniendo intactos los valores que nos han acompañado desde nuestros orígenes: independencia, coherencia y pasión por el trabajo bien hecho.

Hoy somos una organización global formada por **4.270 profesionales de 44 nacionalidades**, unidos por un mismo propósito: acompañar a nuestros clientes en su transformación digital y contribuir a que la tecnología se traduzca en valor tangible. Nuestro modelo se apoya en las personas, en su talento y en su capacidad para afrontar retos complejos con rigor y creatividad. En este sentido, **el 98,4 % de nuestra plantilla cuenta con contrato indefinido**, reflejo de nuestra apuesta por el empleo estable y por el desarrollo profesional a largo plazo.



Atraer, desarrollar y retener talento es una de nuestras prioridades estratégicas. Trabajamos para impulsar el liderazgo interno y ofrecer a nuestros profesionales las oportunidades necesarias para desplegar todo su potencial. Iniciativas como **Leaders of the Future** reflejan ese compromiso con el crecimiento profesional y con la preparación de las próximas generaciones de líderes dentro de la organización.

La solidez de este modelo también ha sido reconocida externamente. Durante 2025 hemos vuelto a figurar entre las mejores empresas para trabajar en el sector tecnológico, con presencia en rankings internacionales como Computerworld Best Places to Work in IT y con reconocimientos obtenidos por **NOESIS** como Best Workplace in Portugal y Best Workplaces™ TI in Portugal.

A lo largo del año hemos reforzado además nuestras capacidades en áreas tecnológicas estratégicas. La integración de la unidad de negocio de **Data e Inteligencia Artificial de Verne Technology Group** supone un paso relevante para potenciar nuestra propuesta de valor en analítica avanzada y acompañar a nuestros clientes en uno de los ámbitos tecnológicos con mayor impacto en los próximos años.

Esta integración ha impulsado también el lanzamiento de **Naveia**, nuestro proyecto educativo orientado a desarrollar las competencias que demanda el mercado tecnológico actual. Naveia nace con la vocación de impulsar el aprendizaje continuo y fortalecer el ecosistema de talento que necesitamos para afrontar los retos del futuro digital.

El **desempeño económico** durante 2025 ha sido positivo, contribuyendo a reforzar la solvencia y la estabilidad del grupo. Hemos registrado crecimiento en las principales magnitudes de nuestra cuenta de resultados y de nuestro balance. Seguimos construyendo una base financiera sólida que actúe como palanca para seguir desarrollando nuestra estrategia de crecimiento de forma rentable y sostenible en los próximos años.

Nuestro crecimiento se apoya también en un compromiso firme con la sostenibilidad y con una gestión responsable de la tecnología. Seguimos formando parte del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, reafirmando nuestra

adhesión a sus diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción, y manteniendo nuestro compromiso con la transparencia mediante la publicación anual de nuestro Informe de Progreso.

Asimismo, durante el año hemos reforzado nuestras iniciativas en favor de la igualdad de oportunidades con la adhesión a los **Women's Empowerment Principles**, una iniciativa internacional que promueve el liderazgo y la participación de las mujeres en el ámbito empresarial. En un sector tecnológico donde el talento femenino sigue siendo todavía limitado, creemos que es responsabilidad de las empresas contribuir activamente a crear entornos profesionales más diversos, inclusivos y equitativos.

En un mercado tecnológico cada vez más dinámico y competitivo, seguimos convencidos de que el crecimiento sostenible no depende únicamente del tamaño o de la inversión. Depende, sobre todo, de la forma en que una organización entiende su propósito y su responsabilidad.

En ALTIA aspiramos a seguir creciendo, manteniendo nuestra independencia, apostando por el talento y utilizando la tecnología como una herramienta para generar progreso real. Porque, al final, el verdadero valor de la tecnología no se mide por su complejidad, sino por el impacto positivo que es capaz de generar en las personas, en las organizaciones y en la sociedad.

Constantino Fernández

Presidente del Consejo de Administración

La tecnología solo tiene sentido cuando mejora la realidad

1.2 Alcance del informe

El presente Informe de Sostenibilidad recoge el desempeño ambiental, social y de gobernanza de ALTIA correspondiente al ejercicio fiscal 2025, con fecha de inicio a 1 de enero de 2025 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2025. El periodo reportado comprende todas las actividades y operaciones de la compañía y sus filiales durante dicho ejercicio, con el mismo perímetro que los estados financieros.

El informe ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. Asimismo, incorpora la información requerida por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 en relación con la taxonomía europea para actividades económicas sostenibles.

ALTIA mantiene su compromiso con el Pacto Mundial de la ONU y reporta, a través de este documento y de los mecanismos establecidos por la iniciativa, el progreso en la implementación de sus Diez Principios de Naciones Unidas, así como su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este documento se ha aprobado por el Consejo de Administración, como órgano superior de representación de la compañía, reflejando su compromiso con la gestión, supervisión y control de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza relevantes para la actividad del grupo.

Aunque ALTIA se integra en un grupo empresarial y es una sociedad dependiente de la cabecera del grupo, los datos que se presentan en este informe se refieren a su actividad individual y la de sus filiales.

En los anexos se incluye el índice de contenidos GRI y el detalle de los indicadores reportados.

Technology for real identity

- 2.1 Una identidad que evoluciona_
- 2.2 Tecnología con visión end-to-end_
- 2.3 Un ecosistema que multiplica nuestro impacto_
- 2.4 Experiencias que generan crecimiento real_

02



2.1 Una identidad que evoluciona

ALTIA Consultores, S.A. es la cabecera del grupo ALTIA y desarrolla su actividad en el sector de la tecnología, como compañía independiente de consultoría y servicios TIC. Diseñamos, implementamos y gestionamos soluciones tecnológicas innovadoras que impulsan la transformación digital de organizaciones públicas y privadas en múltiples sectores económicos.

Nuestro enfoque estratégico se dirige a grandes clientes con alta complejidad tecnológica y capacidad de implantación de proyectos de tecnología de alcance significativo.

Cotizamos desde el 1 de diciembre de 2010 en el segmento BME Growth de BME MTF Equity, siendo la compañía cotizada más longeva de este mercado, lo que refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la profesionalización y el crecimiento sostenido.

Un modelo de independencia

Mientras buena parte del sector tecnológico europeo ha visto entrar capital riesgo y fondos de inversión en su accionariado, ALTIA ha elegido otro camino: el de la **independencia estratégica**.

Constantino Fernández lo explica con claridad: "Nuestra opción es crecer liderando nuestro propio camino. Queremos seguir siendo una empresa familiar y española con cada vez más relevancia en Europa y Latinoamérica".

La compañía apuesta por **modelos de integración profunda** en sus adquisiciones —en lugar de ecosistemas dispersos—, porque, como recuerda, "el 70% de las operaciones de M&A no aportan valor. La clave no está en el precio de compra, sino en la integración cultural y humana".

Fuente: Canal CEO

ALTIA hoy

DIMENSIÓN GLOBAL

+30 años

Experiencia en transformación digital

+4.200 profesionales |
44 nacionalidades

Talento y diversidad

+30 oficinas

Red internacional de proximidad al cliente

10 países |
3 continentes

Capacidad global con enfoque local

NEGOCIO

315,3 Mn€ ingresos

+23,3% con respecto a 2024
Beneficio neto **21,1 Mn€**

Crecimiento sostenido del grupo

+46% negocio internacional

Consolidación en mercados globales

BME Growth

15 años como empresa cotizada

25x Revalorización de la acción desde inicio de cotización (2010)

Reparto continuo de dividendos

RECONOCIMIENTO

Top 50 sector TIC España

Ranking Computing Leaders 2025, como una de las principales compañías de capital privado español del sector.
ALTIA

#27 Best Places to Work in IT – Computerworld

Reconocimiento internacional a nuestro modelo de gestión del talento y cultura corporativa.
ALTIA

#1 Best Workplace Portugal

Primera posición entre empresas de más de 500 profesionales.
NOESIS

#1 Best Workplaces™ TI Portugal 2025

Reconocimiento como mejor compañía tecnológica para trabajar.
NOESIS

Lo que nos mueve

En ALTIA ofrecemos servicios de alto valor para la digitalización de organizaciones en todo el mundo, con una forma de ser basada en los siguientes **principios**:



Personas

Nuestro equipo es nuestra alma. Fomentando el crecimiento de las personas, exploramos nuevos límites y aumentamos nuestra capacidad.



Sostenibilidad

Ofrecemos un compromiso a largo plazo con nuestros clientes y equipos, indispensable para ser una compañía sólida con un crecimiento sostenible.



Colaboración

Es fundamental ser cercanos y estar disponibles para nuestros clientes y personas, evolucionando a su lado y aprovechando las oportunidades que se le presenten.



Audacia

Seguiremos creciendo y haciendo crecer. Con valentía, sin miedo a atrevernos.



Honestidad

Solo estableceremos una relación de confianza y cercanía con nuestros clientes y equipos siendo transparentes.



Una identidad que mantiene nuestro ADN y se convierte en toda una declaración de intenciones

Una identidad que evoluciona

En 2025, ALTIA inicia una nueva etapa con la presentación de su nueva identidad de marca y el lema Technology for real growth. Esta evolución no supone un punto de partida, sino la consolidación de más de 30 años de trayectoria en el sector de la tecnología.

En 2025, hemos dado un paso más. No solo para seguir avanzando, sino para reflejar quienes somos realmente. En 2025 hemos creado también para nosotros mismos. Porque crecer no es solo una cuestión de resultados, es una cuestión de identidad.

Un sistema que dé un paso adelante, que nos acompañe en el crecimiento y nos permita adaptarnos a los cambios de forma rápida y eficiente.

Esta identidad no presenta solo un cambio visual. Crea un sistema completo, coherente, consistente y eficiente, que sirva como eje vertebrador de nuestra actividad en los diferentes mercados en los que operamos. Dando respuesta a un gran reto: el de diseñar un sistema flexible, capaz de adaptarse así mismo a distintos contextos, manteniendo siempre una voz clara, experta y cercada, algo que nos diferencia genuinamente.

Fundada en 1994, ALTIA ha crecido de forma constante, combinando desarrollo orgánico e integración de nuevas compañías hasta consolidar su presencia en 10 países y superar las 4.200 personas. La renovación de nuestra marca responde a la necesidad de proyectar una identidad más coherente y consistente con esta evolución empresarial, reflejando una organización más global, integrada y preparada para abordar proyectos de transformación digital de alta complejidad.

Una evolución de la marca que marca el camino a nivel de identidad visual y verbal del crecimiento, incorporando un sistema completo de construcción de marcas dentro de un modelo monolítico.

El restyling unifica la identidad de ALTIA y de sus principales filiales —incluidas NOESIS y BILBOMÁTICA— y de los productos de sus cabeceras, bajo una misma visión y cultura de marca, reforzando nuestra independencia y nuestro modelo de crecimiento sostenible.

Un proceso resultado de amplio trabajo de escucha de equipos de diferentes áreas, orígenes, mercados, representados por edad y responsabilidad. Escucha de las personas que viven la marca día a día con el objetivo de entender lo que para ellas significaba realmente.

La nueva identidad de ALTIA se sustenta en **cuatro ejes** que guían nuestra estrategia:

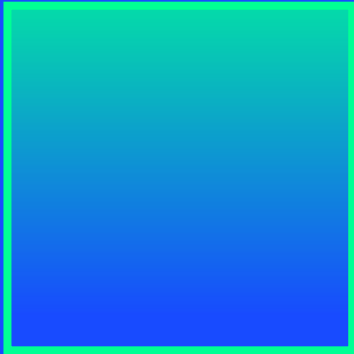
- **Tecnología**, entendida como palanca de transformación responsable y motor de progreso.
- **Evolución**, como capacidad de adaptación constante en un entorno tecnológico dinámico.
- **Personas**, situando el talento y la colaboración en el centro de nuestra propuesta de valor.
- **Impacto**, apostando por un crecimiento ordenado y sostenible que genere valor económico y social a largo plazo.

Esta **nueva identidad** nos acompañará en cada proyecto, en cada reto y en cada paso que demos como compañía.

Somos una **compañía internacional**, con más de 4200 personas repartidas en distintas ciudades y países.

Nuestra nueva identidad no solo refleja quiénes somos, sino también quiénes queremos ser: **una empresa unida, sólida y con un propósito común.**

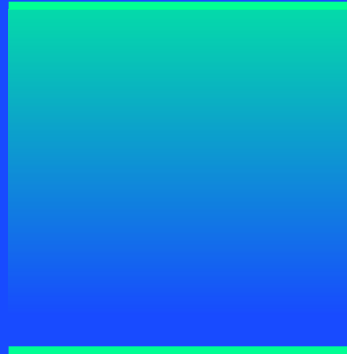
Y bajo los siguientes pilares:



SOLIDEZ

Es una identidad que dota de rotundidad a la marca, y que transmite confianza y representa lo que ya es.

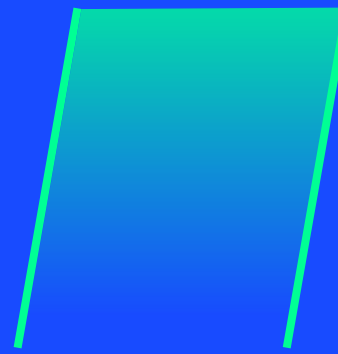
Una gran compañía formada por personas expertas.



CLARIDAD

En un sector lleno de palabras vacías, de humo e inconcreción, aportamos una identidad clara, que resalta lo importante, sin adornos ni discursos excesivamente abstractos.

Somos una tecnológica capaz de aportar claridad, resolviendo problemas complejos.



CRECIMIENTO

Es una identidad que refleja audacia y capacidad de crecimiento, gracias al trabajo y al no tener miedo a atreverse.

Una identidad capaz de transmitir frescura y adaptación, así como una fuerte apuesta por el talento joven.



CERCANÍA

Una identidad que muestre que ALTIA es una compañía formada por personas comprometidas.

Una tecnológica que apuesta por el trato humano y cercano, real.

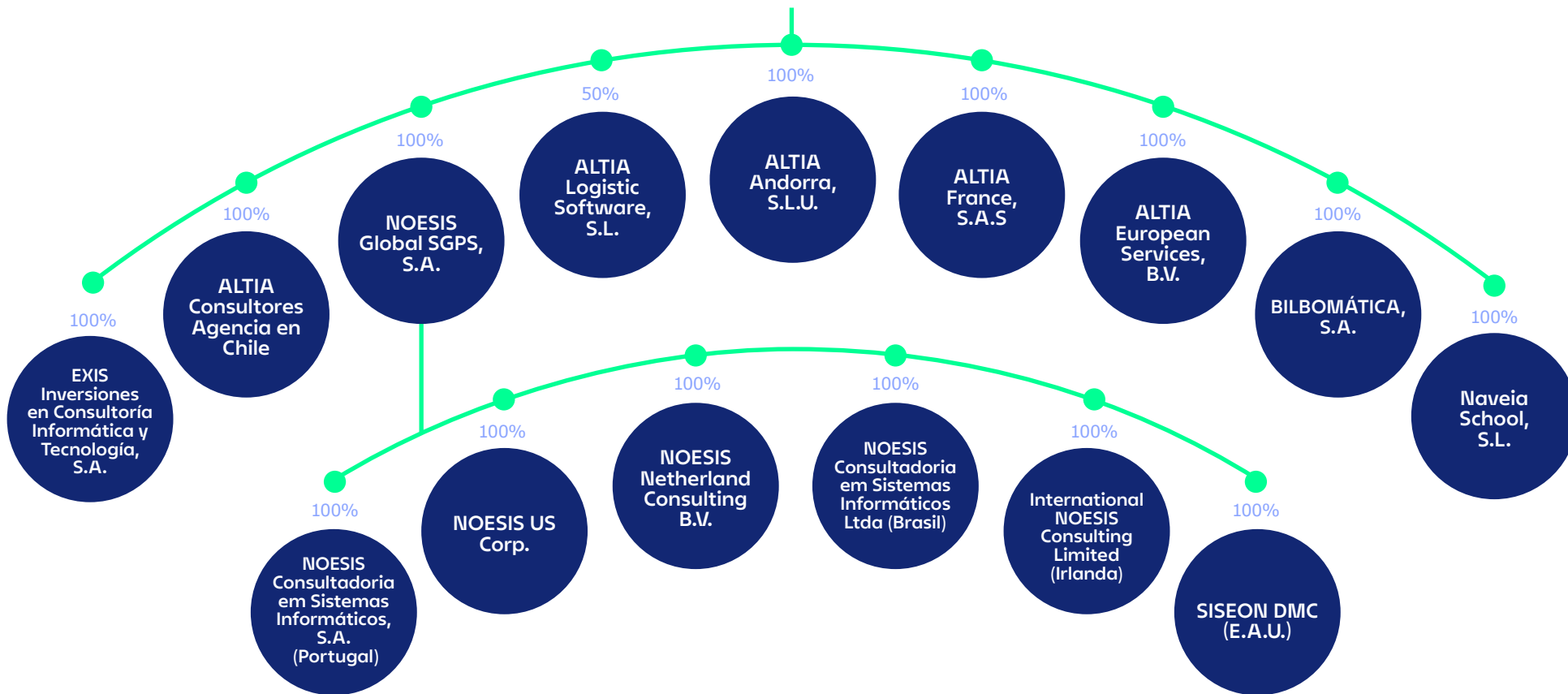
Equilibrio entre lo tecnológico y lo humano



Desde 1994, revolucionando con la tecnología



ALTIA Consultores, S.A.



Más de 30 oficinas en 10 países nos permiten combinar proximidad con nuestros clientes y alcance internacional

| | |
|---------------|--|
| España | A Coruña Alicante Barcelona Bilbao Madrid Palma de Mallorca Pamplona Santa Cruz de Tenerife Santiago de Compostela Valencia Valladolid Vigo Vigo - Datacenter Vitoria |
|---------------|--|

| | |
|-----------------|---|
| Portugal | Lisboa Castelo Branco Coimbra Covilhã Guarda Porto Proença-a-Nova |
|-----------------|---|

| | |
|------------|-------|
| EAU | Dubai |
|------------|-------|

| | |
|-------------|---------|
| EEUU | Raleigh |
|-------------|---------|

| | |
|----------------|------------------|
| Andorra | Andorra la Vella |
|----------------|------------------|

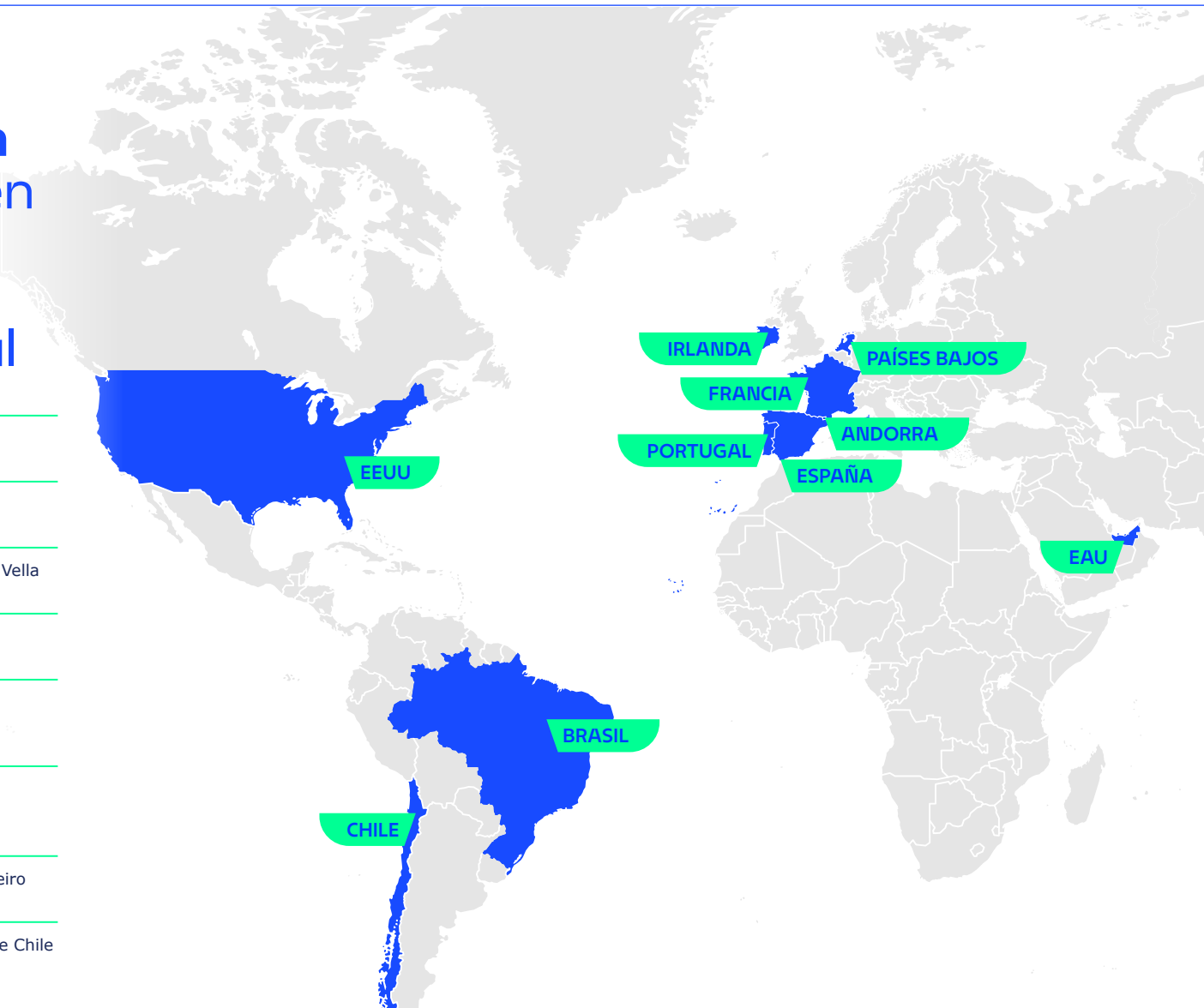
| | |
|----------------|--------|
| Francia | Bayona |
|----------------|--------|

| | |
|---------------------|-----------|
| Países Bajos | Rotterdam |
|---------------------|-----------|

| | |
|----------------|-------------------|
| Irlanda | Dublín Dundalk |
|----------------|-------------------|

| | |
|---------------|----------------|
| Brasil | Rio de Janeiro |
|---------------|----------------|

| | |
|--------------|-------------------|
| Chile | Santiago de Chile |
|--------------|-------------------|





Liderazgo y
transferencia
de conocimiento

Reconocimiento
y alianzas
estratégicas

Trayectoria
y solidez

15 años en BME Growth: un camino de éxito que hemos recorrido juntos

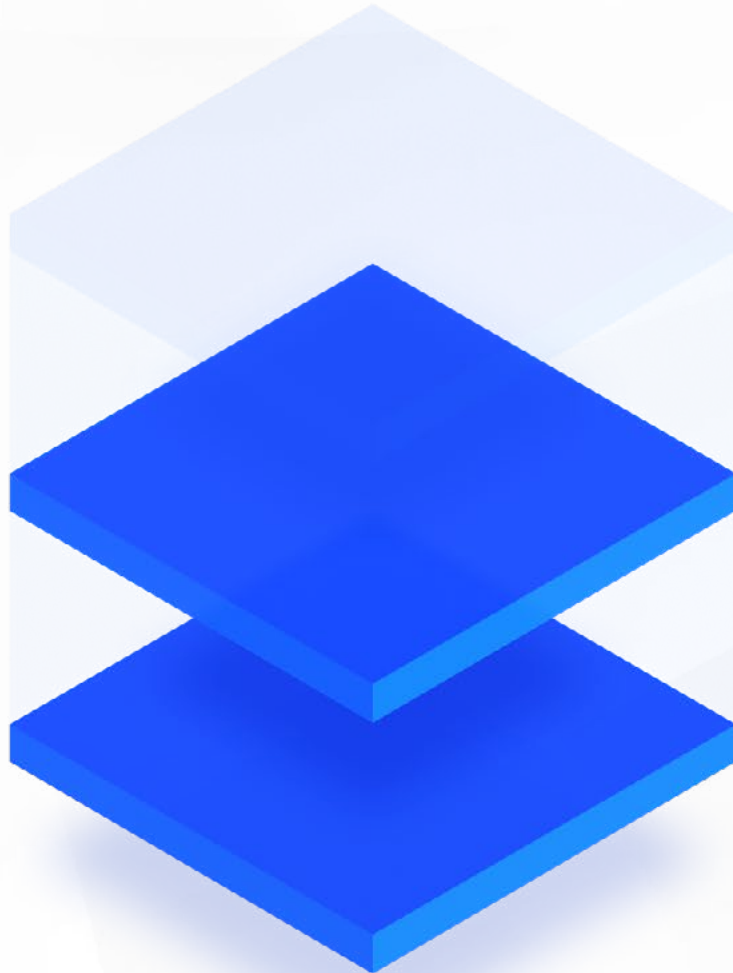
En 2025 se cumplen 15 años desde que ALTIA inició su trayectoria en BME Growth, consolidando un recorrido sostenido de crecimiento, disciplina financiera y creación de valor. Esta etapa ha reforzado nuestra cultura de transparencia y nuestro compromiso con una gestión responsable, convirtiendo nuestra evolución bursátil en un reflejo tangible de una identidad sólida y orientada al largo plazo.

Cuando en 2010 nos convertimos en la **décima empresa española** en incorporarnos al mercado, **y la primera gallega**, asumimos una responsabilidad que iba mucho más allá de lo financiero. Queríamos demostrar que desde Galicia, con talento, compromiso y visión, también podíamos construir una compañía tecnológica sólida, competitiva y preparada para liderar.

Durante estos 15 años nos hemos convertido en la compañía decana del BME Growth, siendo una de las de mayor capitalización y con la trayectoria más larga entre las empresas tecnológicas del índice. Y no solo eso: fuimos también la **primera empresa del mercado en repartir dividendos**, un gesto que marcó nuestro compromiso absoluto con las personas que confiaron en nosotros desde el primer día.

Entrar en BME Growth nos permitió acelerar nuestro crecimiento, impulsó nuestra internacionalización y nos dio la visibilidad necesaria para seguir evolucionando. Pero lo más importante es que nos reafirmó en una idea que hoy es más fuerte que nunca: **creer en lo que hacemos tiene impacto**.

15 años en
BME Growth



Liderazgo y
transferencia
de conocimiento

Reconocimiento
y alianzas
estratégicas

Trayectoria
y solidez

Rising Star Award en EMEA: impulso estratégico en el ecosistema Low-Code

OutSystems nos reconoce con el **Rising Star Award en la región EMEA**. Un galardón que destaca el crecimiento sostenido de nuestra práctica Low-Code impulsada por IA. El jurado valoró especialmente nuestra inversión en capacidades comerciales y de delivery, así como la consolidación de un equipo de más de 100 consultores certificados. Así, reforzamos nuestra posición como partner estratégico en el ecosistema europeo y acelerador de innovación digital.

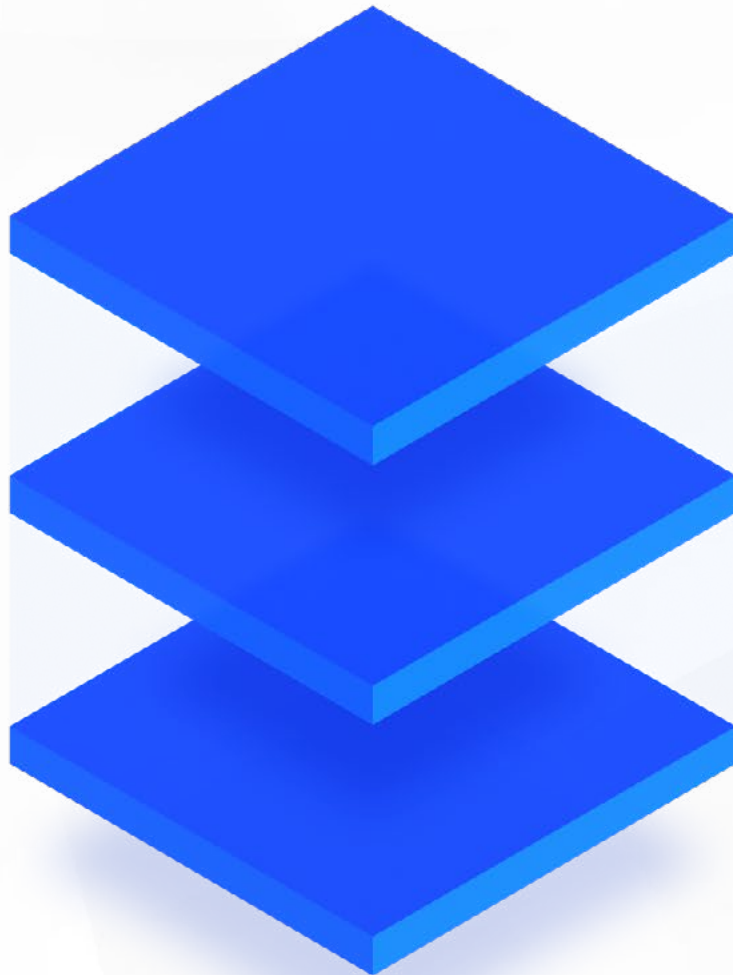
Este reconocimiento se nos entregó durante la **Global ONE Conference 2025 en Lisboa**, de la que NOESIS fue Gold Sponsor, compartiendo conocimiento técnico y casos reales de desarrollo guiado por IA como **Top 5 Global Partner de OutSystems**.

Reforzamos así nuestra posición como partner estratégico en el ecosistema europeo, nuestro liderazgo técnico, la transferencia de conocimiento y el compromiso con la evolución del desarrollo de software en entornos impulsados por agentes inteligentes.

Alianza estratégica con Sitecore y lanzamiento de la Iberia Academy

Nos convertimos, a través de NOESIS, en **distribuidor exclusivo oficial de Sitecore en Portugal y España**, consolidando una colaboración iniciada en 2017. Esta alianza posiciona al grupo como motor de crecimiento de soluciones DXP, CMS, DAM y personalización en Iberia.

Como parte del acuerdo, lanzamos la **Sitecore Iberia Academy**, impulsando certificación y formación especializada para fortalecer el ecosistema regional de talento tecnológico y democratizar el acceso a capacidades avanzadas de experiencia digital.



Liderazgo y
transferencia
de conocimiento

Reconocimiento
y alianzas
estratégicas

Trayectoria
y solidez

ESG e inteligencia artificial: decisiones sostenibles basadas en datos

NOESIS organizó en **Róterdam** la sesión "**ESG Insights: Decisiones Sostenibles Basadas en IA**", reuniendo a líderes empresariales para abordar la integración de criterios ESG en Procurement y Sourcing. Analizamos el impacto de la CSRD, la gestión de emisiones Scope 3 y el uso de IA y Process Mining para transformar datos en decisiones estratégicas. Este enfoque demuestra cómo la tecnología puede convertir la sostenibilidad en una ventaja competitiva medible y operativa.

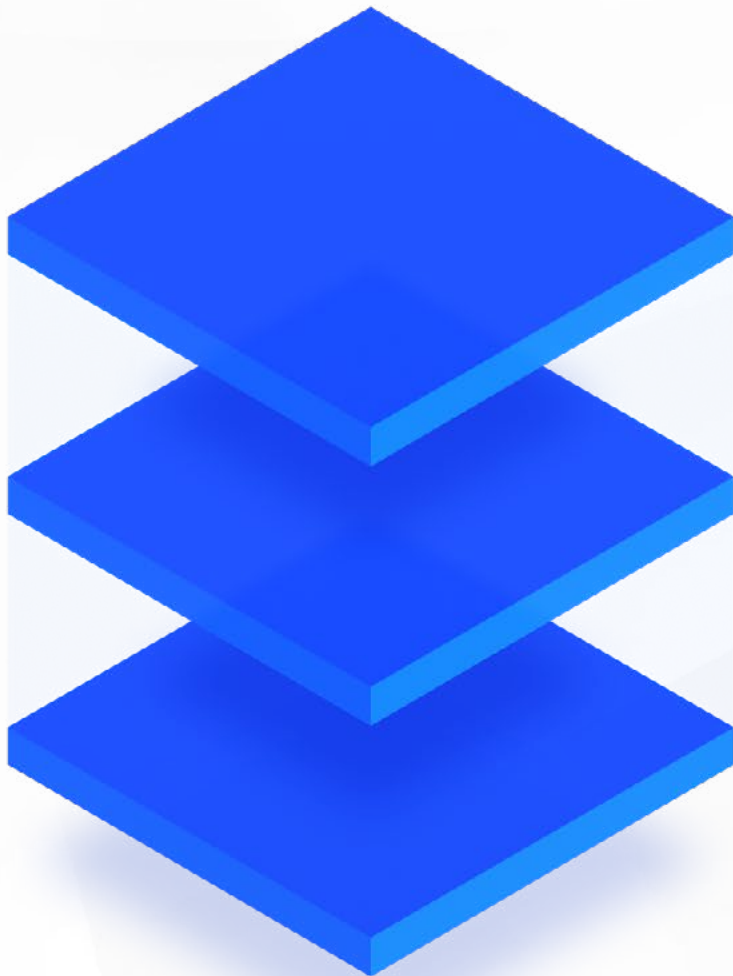
Innovación colaborativa en el sector retail

NOESIS participó en **The Retail Hack 2025**, un hackathon que reunió a más de 100 participantes para diseñar soluciones tecnológicas aplicadas al comercio minorista. Aportamos mentoría experta en Data Analytics, IA y transformación digital, contribuyendo activamente al desarrollo de nuevas ideas y al fortalecimiento del ecosistema de innovación. Esta implicación refleja una identidad cercana, colaborativa y comprometida con el impulso del talento emergente.

Potenciando la IA y el tejido empresarial en Euskadi

En 2025 participamos en **AppIAI**, un **congreso de IA aplicada** que busca el intercambio de conocimientos, tendencias y experiencias en el campo de la IA, consolidando a Euskadi como referente.

Como patrocinadores oro y miembros de BAIC (Basque Artificial Intelligence Center), desde BILBOMÁTICA buscamos impulsar la adopción de tecnologías punteras entre el tejido empresarial vasco, potenciando su competitividad y expansión.



Liderazgo y
transferencia
de conocimiento

Reconocimiento
y alianzas
estratégicas

Trayectoria
y solidez

Una identidad
que **nos**
consolida en
el mercado

2.2 Tecnología con visión end-to-end

Nuestro modelo de negocio se basa en un enfoque end-to-end que abarca desde la conceptualización y el diseño de proyectos hasta su implantación, mantenimiento y evolución. Actuamos como nexo entre los principales fabricantes tecnológicos y la aplicación efectiva de soluciones, adaptando o desarrollando herramientas que respondan a las necesidades específicas de cada cliente.

Operamos en distintas líneas de negocio y tecnologías clave, desarrollando además soluciones y productos propios, y acompañamos a organizaciones de sectores estratégicos en sus procesos de digitalización.

Esta capacidad integral nos permite generar un crecimiento real para nuestros clientes, basado en la eficiencia operativa, la innovación tecnológica y la sostenibilidad de las soluciones implementadas.

Las **fortalezas** de nuestro modelo de negocio se basan en:

- Cumplimiento de objetivos de Planes de Negocio anteriores.
- Orientación a resultados.
- Amplio portfolio de productos y servicios.
- Captación de clientes con gran potencial y con proyectos en múltiples tecnologías y conocimientos funcionales.

- Orientación 'real' al cliente.
- Internacionalización con presencia consolidada en mercados internacionales de alto potencial de desarrollo.
- Talento de las personas profesionales que componen nuestros equipos.
- Gran experiencia del equipo gestor.
- Flexibilidad y agilidad en la toma de decisiones operativas.
- Crecimiento del valor de la acción en BME Growth. Un "equity story" de éxito.
- Transparencia como pivot de nuestra cultura y gobernanza.
- Ventas recurrentes en continuo aumento.
- Menores costes de estructura y un riguroso control de los gastos en relación a nuestros competidores.
- La compañía mantiene una situación financiera sólida, gracias a una gestión eficiente y a una planificación orientada al crecimiento estable.
- Éxito en procesos de integración anteriores. La organización ha demostrado capacidad para unir de forma efectiva, áreas, equipos humanos y sistemas provenientes de las adquisiciones.

Áreas de especialización

Una amplia propuesta de soluciones, servicios y productos.

Sobre una amplia oferta de servicios y productos propios, aplicamos nuestras **capacidades core** de manera global y transversal a nuestros proyectos. Sumamos, además, nuestra experiencia y especialización a través de las **capacidades foco**, para responder a la reinversión constante de los negocios. Una combinación que nos permite aportar mayor valor y competitividad.

La clave está en identificar esa intersección entre tecnologías que vienen, tecnologías que pueden dominar y aquellas que realmente tienen sentido para nuestros clientes. Esa intersección es la ola que tratamos de surfear siempre.



Capacidades foco



Data Analytics & AI

Transformamos los **datos en conocimiento para crear valor** en las decisiones de negocio y **adaptamos las soluciones de IA** a las necesidades concretas de cada organización.



Cybersecurity Solutions

Enfoque 360 en los servicios de seguridad defensiva, cumplimiento normativo, soluciones e infraestructuras.

Desde nuestro **SOC** protegemos tu organización, **adaptándonos a las necesidades** de cada cliente.



Hyperautomation

Junto a partners líderes en **Process Mining y RPA**, aportamos **soluciones para una mayor productividad y eficiencia**.



ECM & CMS

Acompañamos en el **diseño, implantación, mantenimiento y soporte** de la solución más adecuada en Gestión Documental junto a **fabricantes líderes**.



Business Applications

Ayudamos a **implementar aplicaciones de negocio** que **transforman procesos complejos en flujos de trabajo ágiles** para las organizaciones.



Low-Code Solutions

Con más de **14 premios a la innovación** en plataformas Low-Code, **incrementamos la productividad en el ciclo de desarrollo de aplicaciones**, reduciendo el time to market y el tiempo dedicado a su mantenimiento.



Quality Management

Mejoramos la productividad y experiencia con servicios en **Quality Assurance, DevOps y Test Management**.

Capacidades core

Outsourcing

Consulting

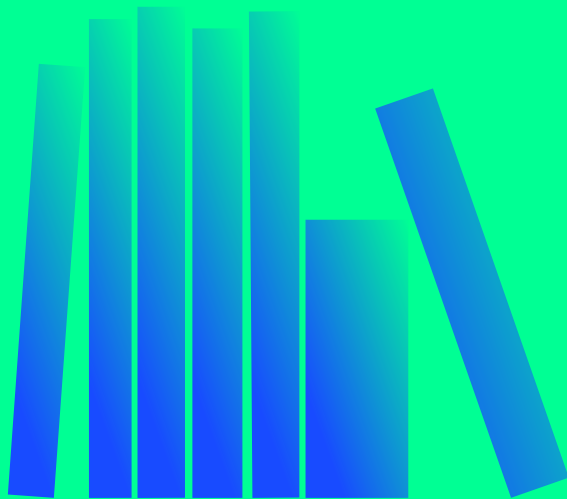
Development & Integration

DataCenter & Cloud

Hardware & Software

Lo que nos hace competir a primer nivel no es el tamaño, sino cómo conectamos la experiencia, las personas y el conocimiento

Formación tecnológica que impulsa personas, equipos y negocio



_Naveia, nuestra escuela especializada en Data e IA con la que buscamos apoyar el crecimiento tecnológico

Más de 20 años formando el talento digital que las empresas necesitan. Esa experiencia define el papel de Naveia como partner estratégico en formación tecnológica y certificación oficial, acompañando a organizaciones y profesionales en su evolución tecnológica con impacto real en el desempeño profesional y empresarial.

Naveia diseña e imparte programas TIC a medida para empresas y administraciones, adaptados al sector, al rol de cada profesional y al nivel de madurez digital de cada organización. El objetivo no es solo formar, sino capacitar para aplicar, escalar y generar valor desde el primer día.

Su propuesta combina formación pública y privada en entornos presenciales, virtuales y on demand, facilitando el acceso flexible al conocimiento y asegurando una adopción efectiva de la tecnología en contextos reales de trabajo. Los programas corporativos de analítica de datos, inteligencia artificial y Microsoft 365 permiten mejorar la productividad, la toma de decisiones y la eficiencia operativa tanto en equipos IT como en equipos corporativos no técnicos.

Especial relevancia adquieren las formaciones transversales en competencias digitales, orientadas a que todas las personas de la organización —independientemente de su perfil técnico— puedan incorporar la tecnología de forma responsable, segura y alineada con los objetivos del negocio. A ello se suman proyectos de concienciación tecnológica y alfabetización digital, concebidos como palanca de cambio cultural y de mejora continua.

Durante 2025, Naveia ha reforzado su compromiso con la sostenibilidad del talento mediante la renovación de la certificación ISO 9001, la integración con los procesos corporativos de ALTIA y el despliegue de programas alineados con el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. Estas iniciativas consolidan un modelo de formación que apuesta por el buen gobierno, la calidad y la preparación de las organizaciones para competir hoy y mañana.

Naveia no enseña solo tecnología. Acompaña a personas y organizaciones para convertirla en resultados medibles, sostenibles y alineados con una visión responsable del crecimiento.

La formación es una inversión estratégica cuando permite a las personas aplicar la tecnología con impacto real y alineado con los objetivos del negocio

1597

Alumnado
en el campus

797

Alumnado
de asistentes de
eventos gratuitos

100+

Empresas
que han confiado
en Naveia

48 (formación privada)
+ 64 (formación pública)

Copilot 365

Power BI

Microsoft Fabric
y Data Science

Machine
Learning

Formaciones
más destacadas

Productos propios

A partir de las necesidades de nuestros clientes y el know-how acumulado, en el grupo se han desarrollado productos propios que combinan la **visión innovadora** de sus equipos y el **conocimiento profundo** de las necesidades del mercado.

ALTIA CONTROL TOWER®

Gestión del transporte global

ALTIA Control Tower® es el Transport Management System que unifica, simplifica y gestiona todos tus transportes a través de una única herramienta. Una red logística colaborativa con las más amplias capacidades de integración y escalabilidad.

MERCURIO®

Licitación electrónica

Mercurio es una plataforma de Licitación Electrónica que facilita la gestión completa de los procesos de adquisición y compras, desde la publicación de los Pliegos de Condiciones hasta la firma de contrato. Todo 100% electrónico.

eVISITAR+

Plataforma eTurismo

eVisitar ofrece a los destinos turísticos un completo sistema de gestión, cubriendo todas las necesidades actuales relacionadas con la promoción turística y optimizando los procesos de gestión.

PLATAFORMA DE INTEGRACIÓN DE RESERVAS®

Catalizador digital para el turismo

La **®Plataforma de Integración de Reservas** es un software en modo SaaS que permite automatizar tareas de introducción manual de reservas en el PMS o Central de Reservas, totalmente complementario a un Channel Manager del cliente.

CLIVO®

Servicios de atención virtual

Clivo es una solución de atención remota para que las personas, internas y externas a una organización, puedan comunicarse de manera sencilla, ágil y segura a través de una plataforma multicanal de videoconferencia.

EMISOR DE CREDENCIALES VERIFICABLES®

Con esta solución, puedes autenticar identidades con precisión, reducir riesgos de fraude y simplificar procesos de verificación, como la contratación, el acceso a sistemas críticos y la validación de competencias.

Productos propios

TURISMO VR®

Oficina de Turismo en Realidad Virtual

La **Oficina de Turismo en Realidad Virtual** es la puerta a recorridos virtuales por lugares de interés, a modelos 3D de elementos patrimoniales o a viajes al pasado (o al futuro) mediante la recreación 3D de yacimientos arqueológicos o de entornos en diferentes épocas.

TESTINGON®

Cuidados de enfermería

La **solución de automatización de pruebas** que garantiza una mejor detección, corrección y reducción de errores, asegurando la optimización del tiempo de prueba.

STAND VR®

Stand en Realidad Virtual

Stand en Realidad Virtual es un entorno 3D que permite promocionar empresas, productos y servicios los 365 días del año y las 24 horas del día

DESIMS®

Visión gráfica del proceso del paciente

Gestión de comités multidisciplinares de cáncer de mama y apoyo en la toma de decisiones clínicas, proporcionando una visión gráfica del proceso de la paciente. Recopilando la información más relevante del proceso.

NAIA HEALTHCARE®

Cuidados de enfermería

Gestión de cuidados de enfermería. Sistema integrado e interoperable con los Sistemas de Información Sanitaria, basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE), Virginia Henderson y las taxonomías NANDA/NOC/NIC.

Productos propios

EUDI WALLET®

Ecosistema con una red de emisores y verificadores que permiten intercambiar credenciales verificables de forma instantánea.

BUSINESS WALLET®

Almacena, controla y presenta información o datos convertidos en credenciales verificables, seguras, trazables y reutilizables.

VERIFICACIÓN DE CREDENCIALES®

Valida al instante la autenticidad de credenciales emitidas por diferentes entidades, eliminando procesos manuales y mejorando la eficiencia.

Identidad digital

Contribuyendo a la infraestructura de confianza europea

Nos adelantamos a las normativas europeas, diseñando productos de Identidad Digital que ofrecen un ecosistema de emisores y verificaciones que permite intercambiar credenciales verificables de manera instantánea. EUDI y Business Wallet están respaldadas por estándares, marcos y plataformas comunes, ofreciendo una solución SaaS modular enfocada en la interoperabilidad y la transformación digital de las organizaciones.

Sectores de referencia

Diseñamos estrategias para generar valor más rápido.

Desarrollamos soluciones a medida basadas en nuestra experiencia y conocimiento, acompañando a nuestros clientes, líderes en sus sectores, en su camino al cambio.



Banca
& seguros



Defensa



Educación



Organismos
europeos



Retail



Sanidad



Energía
& utilities



Industria
& automoción



Logística



Sector público



Telco & media



Transporte
& turismo

Compromiso con sectores estratégicos



_Defensa, seguridad, aeronáutica y espacio

Aportamos al sector nuestra experiencia en diferentes áreas clave, entre las que se encuentran la ingeniería de software, ciberseguridad, analítica de datos e inteligencia artificial o la modernización de sistemas críticos.

Con una **facturación de más de 20 millones de euros** en clientes como **Ministerio de Defensa, Ministerio de Interior, ISFAS, Cuerpos de seguridad del estado como Guardia Civil o Policía Nacional, Navantia, EASA, ESA, SATCEN, AED, FRONTEX**, etc. Aportamos a estos sectores clave para la autonomía estratégica y soberanía industrial europea talento, innovación, conocimiento multisectorial y la proyección, madurez y capacidad de una empresa española acostumbrada a competir fuera.

_Banca & seguros

La transformación del sector financiero obliga a crear una banca más competitiva, segura e innovadora dentro de un marco regulatorio cada vez más exigente. Acompañamos a nuestros clientes con un enfoque que les permite afrontar esta digitalización de una forma altamente competitiva, reduciendo costes y fortaleciendo la confianza y seguridad de sus clientes.

Esta revolución no responde a una suma de iniciativas tecnológicas aisladas, sino a la construcción de una nueva infraestructura de confianza donde pagos instantáneos, identidad digital europea y ciberresiliencia operativa convergen bajo una arquitectura interoperable y segura. La verdadera ventaja competitiva no está en la velocidad, sino en la capacidad de evolucionar sin comprometer la estabilidad ni el cumplimiento regulatorio.

2.3 Un ecosistema que multiplica nuestro impacto

El desarrollo tecnológico es, por definición, un ejercicio colaborativo. En ALTIA entendemos que el crecimiento real no se construye en solitario, sino a través de un ecosistema sólido de alianzas estratégicas.

Nuestra **política de partnerships** se basa en un modelo de valor compartido que integra tres dimensiones: competitividad tecnológica, generación de oportunidades de negocio y contribución a un impacto sostenible. Este enfoque nos permite combinar la independencia de nuestro modelo empresarial con la fortaleza de los principales fabricantes tecnológicos y socios especializados del mercado.

A través de estas alianzas, ampliamos nuestras capacidades técnicas, reforzamos nuestro portfolio de soluciones y aseguramos la actualización constante de conocimientos en un entorno de innovación acelerada.

Del mismo modo, mantenemos **acuerdos y colaboraciones en el ámbito institucional y de sostenibilidad** que fortalecen nuestro compromiso ambiental, social y de gobernanza, alineando nuestra actividad con estándares y buenas prácticas internacionales.

Este ecosistema de relaciones estratégicas constituye un elemento esencial de nuestra identidad corporativa y un habilitador clave de nuestro crecimiento sostenible en los distintos mercados en los que operamos.

Nuestras alianzas estratégicas son el motor de nuestra competitividad y compromiso global

Partners tecnológicos

ALTIA selecciona a sus partners tecnológicos a través de un proceso de evaluación que considera no solo el potencial tecnológico y la capacidad de innovación de los partners, sino también su alineación con los valores de la compañía. Este enfoque permite la **creación de sinergias que complementan las capacidades internas de ALTIA**, potenciando la oferta de servicios y soluciones tecnológicas avanzadas a sus clientes.

Desde el punto de vista económico, las alianzas con partners tecnológicos permiten a ALTIA acceder a las últimas tecnologías y conocimientos especializados de un modo eficiente. Estos partners aportan innovación, facilitando la rápida adopción de nuevas tecnologías, lo que permite a ALTIA mantener su competitividad en un mercado en constante evolución. Al compartir recursos y conocimientos, se optimizan procesos y se logran economías de escala que resultan en una mejora de la eficiencia operativa y una reducción de costes.

Del mismo modo, las colaboraciones con el ecosistema de partners se basan en un claro compromiso conjunto con las prácticas sostenibles y responsables, alineadas con los ODS.



Cloud & Big Tech



Data & IA



Ciberseguridad



Infraestructura



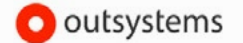
ECM & CMS



Business applications



Low-Code & Automatización



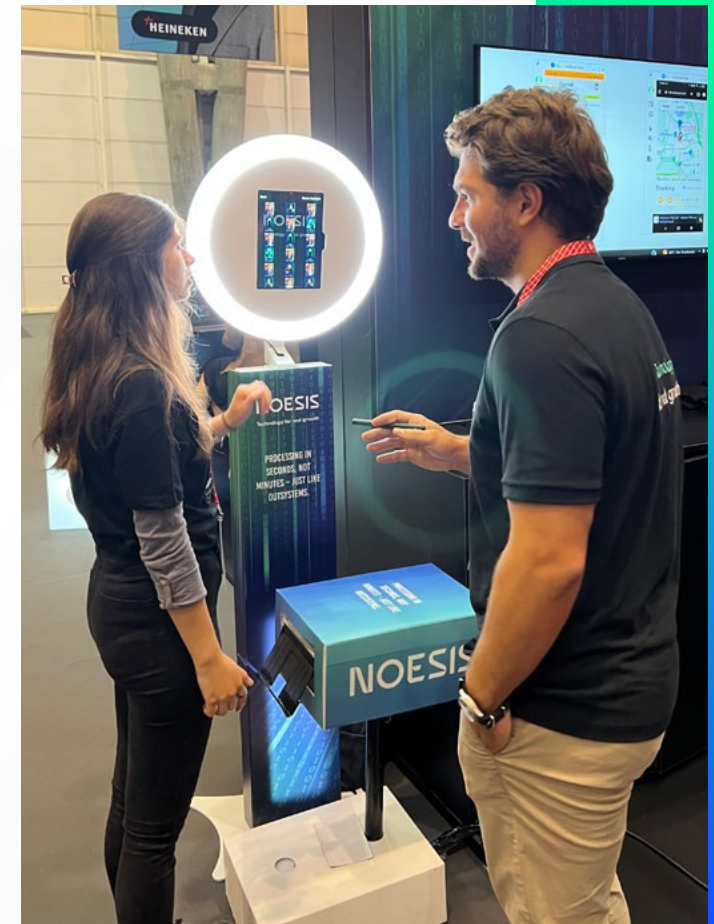
Proveedores

ALTIA dispone de un proceso riguroso para la gestión integral del ciclo de vida de los suministros y subcontrataciones. Todas las empresas del Grupo firman un contrato que regula la relación con todos sus proveedores, con especial detalle con los que desarrollan trabajos para clientes. Todos los contratos firmados contienen las correspondientes cláusulas de confidencialidad, anticorrupción, cumplimiento de códigos de conducta, derechos humanos, trabajo infantil o forzoso, cumplimiento ambiental, etc. Las filiales de ALTIA incorporan las mismas cláusulas a todos sus contratos tras su integración al Grupo.

En el grupo ALTIA se realiza una evaluación continua y aprobación de proveedores. El sistema integrado de gestión de ALTIA y BILBOMÁTICA en España y el sistema de gestión de calidad y seguridad de la información de NOESIS en Portugal recogen en su documentación el procedimiento para la realización de la evaluación continua de los suministradores, sobre la base de los pedidos de compra e incidencias detectadas en los suministros durante un período determinado. Se analizan los registros disponibles y se adoptan las decisiones oportunas.

No se han identificado impactos ambientales negativos en la relación con los proveedores en el periodo.

Asimismo, dentro del análisis de riesgos en materia de Cumplimiento Normativo se analizan los riesgos penales y de ilícitos graves aplicables a la relación con los proveedores y también se han diseñado controles específicos auditables.



Alianzas

Sobre la firme convicción de que el compromiso real y el largo plazo son capaces de construir alianzas sostenibles, **ALTIA construye un completo ecosistema de relaciones**. Un ecosistema capaz de vertebrar las diferentes capas

de la compañía, que permiten crear escenarios donde evolucionar gracias a las sinergias, servir de catalizadores de la competitividad de nuestro sector e impactar positivamente sobre nuestras prioridades en materia de ESG.

_Ecosistema corporativo y empresarial



_Ecosistema vertical y comunidad tecnológica



_Ecosistema para el impacto positivo

Alianzas sostenibilidad



Alianzas formación



Alianzas para el desarrollo del talento femenino

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Niñas en pie de ciencia

ALIANZA STEAM POR TALENTO FEMENINO



Alianzas para la diversidad y la inclusión



Alianzas compromiso medioambiental



2.4

Experiencias que generan crecimiento real

Unidad de data analytics potenciada

En 2025 **integramos la unidad de Data Analytics de Verne Technology Group**. Una operación que nos ha permitido sumar potencia y valor, reforzando significativamente nuestra posición en el ámbito del dato. Sobre la base de un equipo formado por profesionales altamente cualificados, hemos conseguido una gran capacidad diferenciadora en un entorno cada vez más exigente.

Con esta unidad, impulsamos la transformación de los datos en decisiones estratégicas que impulsan la innovación y el crecimiento empresarial. Con más de **120 consultores y 150 certificaciones**, cubrimos todo el ciclo de vida del dato, desde su extracción hasta su explotación estratégica. Esto permite a las organizaciones disponer de información relevante en el momento adecuado para tomar decisiones con impacto positivo y sostenible.



_SIMPLE refuerza la digitalización logística en España

Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, Adif y Puertos del Estado

El nuevo contrato para ampliar la plataforma tecnológica SIMPLE (Simplification of Processes for a Logistic Enhancement), **adjudicado a ALTIA por 1,7 millones de euros**, incorpora nuevas funcionalidades y refuerza el soporte integral del sistema, permitiendo ofrecer una mayor calidad del servicio y mejorar la experiencia de uso tanto para operadores privados como para la Administración Pública.

Con esta evolución, SIMPLE se convertirá en el nodo central de la documentación digital del transporte en España, avanzando hacia un modelo inteligente capaz de integrar datos portuarios, ferroviarios, aeroportuarios, viarios y redes IoT. La plataforma facilitará el intercambio seguro de información, anticipará incidencias y reforzará la conectividad del ecosistema logístico español con el entorno digital europeo.

Entre las mejoras destacan la interoperabilidad con la plataforma TRAZA de la DGT para gestionar autorizaciones especiales y ajustar dinámicamente rutas de transporte pesado según las condiciones reales del tráfico. Otras funcionalidades relevantes incluyen la flexibilización del registro de datos, la gestión del transporte sucesivo o combinado con una única carta de porte, la firma conjunta de documentos, la visualización de la ubicación de medios de transporte y una representación gráfica georreferenciada del seguimiento de envíos.

_Impulsamos un modelo Big Data más ágil y eficiente

Iberostar Hotels & Resorts

La cadena hotelera ha redefinido su modelo de Big Data mediante la implantación de Microsoft Fabric, logrando **reducir hasta en un 90% los tiempos de consulta sobre más de 50.000 millones de registros**. Con una elevada volumetría de datos, la compañía apuesta por una solución unificada, robusta y eficiente para comprender la evolución del mercado en cada uno de sus destinos y así identificar y diseñar potenciales estrategias comerciales que ofrezcan valor a sus diferentes stakeholders. Este cambio estratégico les ha permitido acelerar la toma de decisiones, así como agilizar el lanzamiento de nuevos servicios y estrategias comerciales.

Desde ALTIA hemos identificado sus retos, así como un análisis de la arquitectura e infraestructura de la plataforma analítica existente. Nos hemos encargado de diseñar e implementar los procesos de ingesta y transformación de datos en Microsoft Azure y generar un modelo de datos semánticamente cercano a las personas usuarias de negocio. Esto permite analizar de forma sencilla la información a través de paneles e informes interactivos proporcionados por Microsoft Power BI. De este modo, los profesionales de Iberostar acceden a un servicio adaptado a sus necesidades en el que no solo consumen información de forma independiente, sino que pueden compartir con otros equipos de trabajo y colaborar con ellos de un modo sencillo. También colaboramos en la formación del equipo humano de la compañía, cuyos responsables, junto al equipo de TI, definieron el avance del proyecto para dar respuesta a las necesidades reales del negocio.

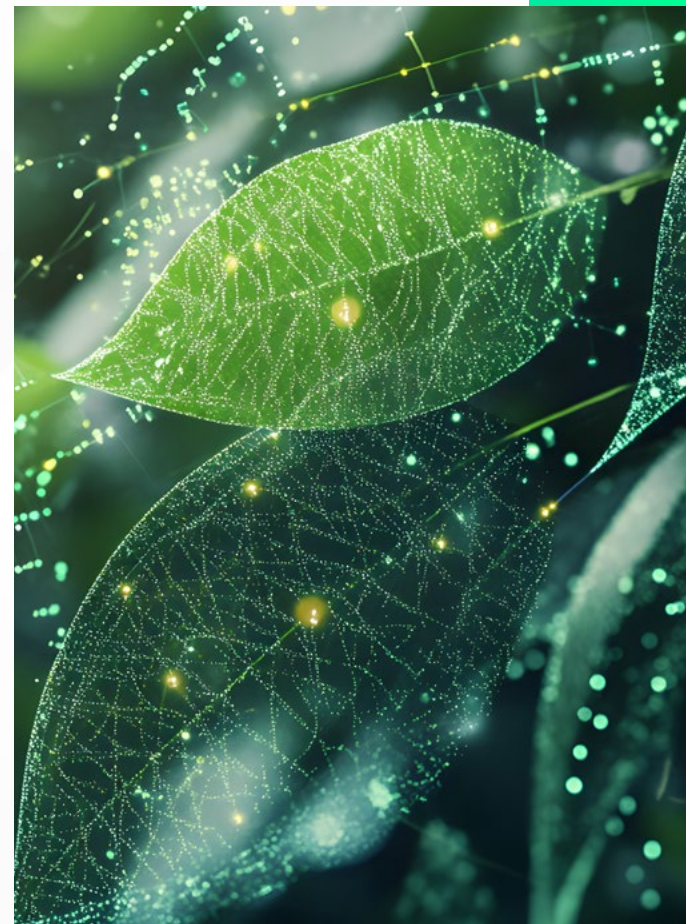
Tecnología al servicio del medio ambiente

Agencia Europea de Medio Ambiente

La Agencia Europea de Medio Ambiente (EEA) y la Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea (DG Environment) ha adjudicado a ALTIA un contrato marco para la provisión de **servicios de consultoría IT orientados al desarrollo de productos y aplicaciones en el ámbito de la gestión de datos**. El contrato cuenta con un **presupuesto máximo de 7 millones de euros**.

La EEA es responsable del desarrollo, implementación y operación de más de 100 flujos de datos en distintas áreas temáticas. A través de estos sistemas, los Estados Miembros y la industria reportan información medioambiental relacionada con calidad del aire, agua, emisiones, clima y biodiversidad. En el marco de este contrato, colaboraremos con la Agencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas que faciliten y validen estos procesos de reporte, actividad esencial para su funcionamiento.

Esta adjudicación consolida, por cuatro años más, una colaboración que ALTIA mantiene con la EEA y DG Environment desde hace casi 20 años, **reforzando nuestra experiencia en gestión de datos, medio ambiente y procesos de reporte a organismos públicos europeos**.





Impulso a la IA y la analítica avanzada

Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia

La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) ha **adjudicado a ALTIA un contrato por importe de 1.790.909 euros para el desarrollo y mantenimiento de sus soluciones de inteligencia artificial (IA) e inteligencia de negocio (BI)**. El proyecto permitirá reforzar las capacidades analíticas del organismo y adaptar sus sistemas a nuevas exigencias normativas, técnicas y funcionales.

En los últimos años, la CNMC ha intensificado el uso de herramientas digitales avanzadas para realizar un seguimiento más eficaz de la actividad económica. En este contexto la modernización de sus sistemas de análisis y la incorporación de IA se han convertido en elementos estratégicos para cumplir su función con agilidad y precisión.

El alcance contempla la evolución de plataformas existentes, la incorporación de nuevas funcionalidades orientadas a la automatización de procesos, la mejora del rendimiento y la explotación avanzada de datos, así como actuaciones bajo demanda. Un equipo multidisciplinar especializado en desarrollo full stack, IA, GIS y business intelligence garantizará la mejora continua sin comprometer la estabilidad operativa.

Además, se impartirá formación especializada al personal de la CNMC para fortalecer sus competencias digitales y asegurar la sostenibilidad de las mejoras. Con este acuerdo, la CNMC consolida su apuesta por la IA como palanca de eficiencia y transparencia en la supervisión de los mercados, mientras **ALTIA refuerza su posicionamiento como socio tecnológico estratégico del sector público**.

Process Mining impulsa la optimización integral del modelo Order-to-Cash

Medifar

La empresa farmacéutica Medifar, ha transformado su proceso Order-to-Cash (O2C) mediante un enfoque de Process Intelligence y Process Mining as a Service (PMaaS), evolucionando desde una visibilidad fragmentada hacia una gestión plenamente basada en datos. La integración de información procedente de Salesforce y JD Edwards permitió crear un gemelo digital del proceso O2C, aportando por primera vez una visión end-to-end totalmente transparente.

El análisis continuo identificó ineficiencias clave, como bloqueos de pedidos redundantes, tareas manuales que incrementaban los tiempos de ciclo y retrasos en pagos asociados a opciones limitadas. La implantación de paneles ejecutivos y operativos habilitó la monitorización en tiempo real, mientras que los flujos de acción automatizados favorecieron una comunicación proactiva con clientes y una toma de decisiones más ágil.

La iniciativa generó mejoras medibles en eficiencia, reducción del esfuerzo manual y mayor visibilidad operativa, elevando la calidad del servicio y la satisfacción del cliente, y estableciendo una base escalable para la optimización continua del rendimiento empresarial.

Primer asistente de IA en la educación superior en Portugal

ISEG – Lisbon School of Economics & Management

NOESIS reafirma su posición a la vanguardia de la innovación tecnológica con el **desarrollo e implementación técnica del primer chatbot con Inteligencia Artificial Generativa (GenAI) lanzado por una institución de educación superior en Portugal.**

Desarrollado en colaboración con ISEG - Lisbon School of Economics & Management, esta iniciativa tiene como objetivo mejorar significativamente la experiencia de estudiantado, personas candidatas y personas empleadas, proporcionando respuestas instantáneas y personalizadas a preguntas sobre admisiones, programas académicos, tasas de matrícula, becas y movilidad internacional.

Creado con la plataforma Azure OpenAI de Microsoft, este asistente combina la robustez, escalabilidad y seguridad de la infraestructura de Microsoft con la experiencia técnica de NOESIS, utilizando una base de conocimiento cuidadosamente validada y actualizada en tiempo real.

NOESIS trabajó estrechamente con varios departamentos del ISEG — incluyendo TI, Marketing y Servicios Académicos— junto con estudiantado y profesorado, para asegurar que la solución estuviera profundamente alineada con la realidad operativa de la institución y sus necesidades de comunicación.

Este proyecto refuerza la reputación de NOESIS como socio tecnológico de confianza, capaz de ofrecer soluciones de alto impacto y preparadas para el futuro, con un enfoque constante en la innovación, la excelencia y una transformación digital significativa.

Experiencias inmersivas y recreación histórica con IA

Comarca del Jiloca. Aragón. España

Hemos desarrollado el Centro de Interpretación Virtual del Patrimonio de la Comarca del Jiloca, una **iniciativa de digitalización turística que integra virtualización, producción audiovisual avanzada e inteligencia artificial para acercar el patrimonio histórico y cultural a nuevos públicos**. La plataforma es accesible desde navegador web en PC y móvil, así como mediante gafas de realidad virtual, ampliando su alcance y favoreciendo la accesibilidad multidispositivo.

El proyecto combina capturas in situ en enclaves del territorio con panorámicas 360º, fotografía en alta definición, recorridos interactivos y contenidos audiovisuales divulgativos que permiten una exploración inmersiva rigurosa y atractiva. Entre sus elementos diferenciales destacan vídeos de recreación histórica con acabado cinematográfico, desarrollados mediante CGI e IA generativa, y un juego interactivo en realidad virtual con enfoque didáctico.

El resultado es una plataforma digital unificada que centraliza contenidos, refuerza la identidad comarcal, facilita la planificación de rutas y promueve un modelo de turismo cultural más equilibrado, innovador y sostenible.



Desarrollo del sistema de monitorización del proyecto mUEve para el desarrollo urbano integral

Unión Nacional de Gobiernos Locales de Costa Rica

Lideramos, en colaboración con la costarricense Arkkosoft, el desarrollo del sistema de monitoreo y seguimiento del proyecto "mUEve – Movilidad Sostenible, Urbanismo, Equipamiento, Valoración del Espacio Público, y Enverdecimiento y Equidad", orientado a **promover un desarrollo urbano integral alineado con la Agenda 2030**.

El proyecto ha abarcado el ciclo de vida completo de un sistema de información, incluyendo análisis, diseño, desarrollo, implantación, capacitación y administración en la nube AWS. La iniciativa se ha desarrollado entre julio de 2020 y octubre de 2025, dando **cobertura a 15 municipios del área de influencia del tren metropolitano del Gran Área Metropolitana de San José de Costa Rica**.

Respaldado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), VNG Internacional y Fomento de San Sebastián, y financiado por la Comisión, hemos definido un marco lógico con 35 indicadores distribuidos en cinco dimensiones, integrados en el Índice de Desarrollo Urbano Integral (IDUI) y en otro índice clave para el seguimiento del proyecto.

Modernización tecnológica para reforzar la gestión de los Derechos Sociales

Dirección General de Telecomunicaciones y Digitalización (DGTD). Navarra. España

El Gobierno de Navarra, a través de la Dirección General de Telecomunicaciones y Digitalización (DGTD), nos ha adjudicado un **contrato para la modernización y mantenimiento de los sistemas de información del Departamento de Derechos Sociales**. Se trata de un proyecto estratégico que dará soporte a aplicaciones clave utilizadas por personal interno y agentes externos, garantizando la continuidad de servicios esenciales para la ciudadanía.

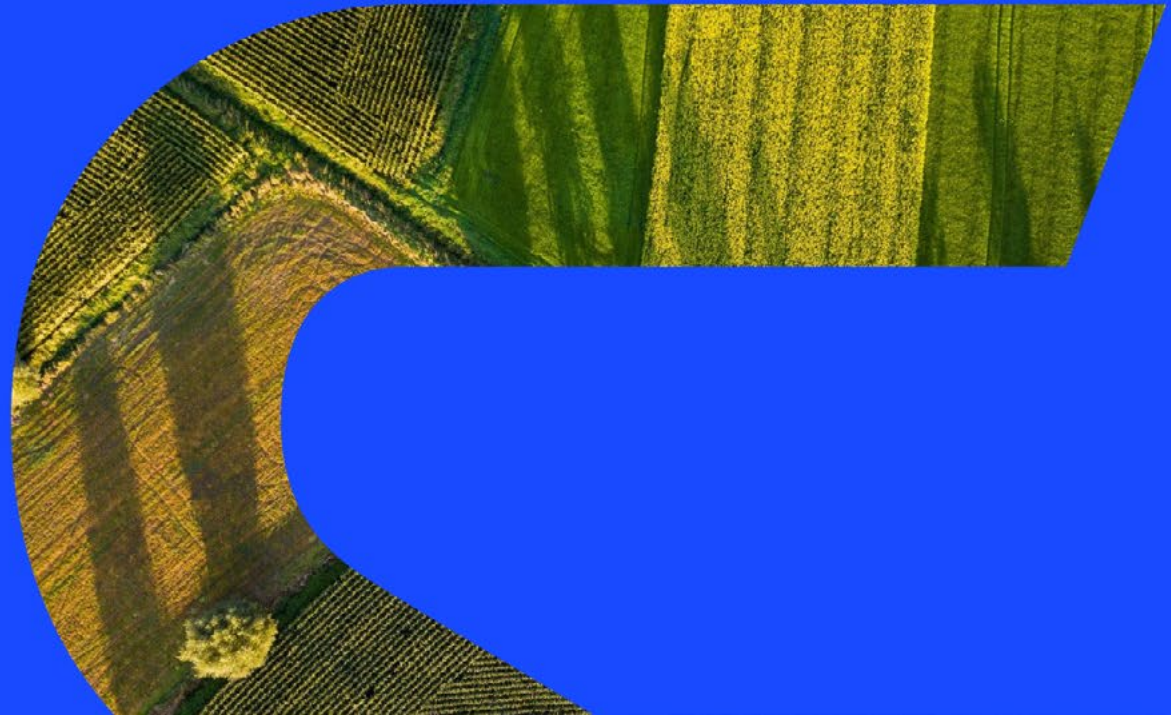
La iniciativa aborda la evolución de sistemas que sustentan la gestión diaria de los servicios sociales en Navarra, con un enfoque orientado a garantizar continuidad, estabilidad y mejora constante. Los trabajos se desarrollarán con metodologías ágiles, aplicando Scrum en el marco de escalado SAFe, lo que permitirá una planificación incremental y una coordinación eficiente entre equipos y la adaptación continua a las necesidades del departamento y de las personas usuarias.

El objetivo es reforzar la eficiencia operativa, la calidad del servicio y la transparencia en la gestión de los derechos sociales, **impulsando una administración más ágil, accesible y orientada a resultados, alineada con las demandas reales de la ciudadanía**.

Technology for real sustainability

- 3.1 Tecnología como motor de impacto sostenible_
- 3.2 Plan de sostenibilidad_
- 3.3 Análisis de materialidad_
- 3.4 Premios y reconocimientos_

03



3.1 Tecnología como motor de impacto sostenible

La creciente complejidad regulatoria, la evolución del mercado y las expectativas de clientes e inversores exigen que la sostenibilidad forme parte estructural de la estrategia empresarial.

En nuestro caso, esta integración adquiere una dimensión específica: desarrollamos tecnología que impacta en la sociedad, en el uso de recursos y en la gestión de información crítica. En un entorno donde la digitalización, la inteligencia artificial y la ciberseguridad ocupan un lugar central en la agenda pública y regulatoria, entendemos que el crecimiento tecnológico solo es sostenible si se gestiona con responsabilidad, transparencia y visión de largo plazo.

Para ALTIA, la sostenibilidad no es una dimensión paralela al negocio. Es una variable estratégica que condiciona cómo desarrollamos tecnología, cómo gestionamos riesgos, cómo respondemos a nuestros clientes y cómo generamos confianza en el mercado.

Meaningful transformation
that creates **true impact**



Ser #mássostenibles como principio, objetivo y propósito

Propósito

Generar valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas, integrando sostenibilidad, innovación y responsabilidad en cada acción.

Visión

Crecer hoy sin comprometer el mañana, integrando prácticas sostenibles y promoviendo la innovación como motor de cambio. Impulsamos el talento, la tecnología y la colaboración para desarrollar soluciones que contribuyan a un entorno más equitativo, resiliente y sostenible.

Valores

Integridad • Responsabilidad • Compromiso

Este marco guía nuestra toma de decisiones y refuerza la coherencia entre crecimiento tecnológico, impacto social y gobernanza responsable

Principales grupos de interés

- Empleados y empleadas
- Clientes
- Accionistas e inversores
- Autoridades e instituciones
- Partners, colaboradores y proveedores
- Sociedad en su conjunto

3.2 Plan de sostenibilidad

En 2025 hemos estructurado el **Plan de Sostenibilidad 2026–2027** como marco de actuación plurianual plenamente integrado en la planificación empresarial.

El Plan tiene como finalidad incorporar de forma sistemática los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia y gestión del negocio, reforzando nuestra cultura colaborativa como grupo, potenciando el talento y su desarrollo, mejorando la eficiencia operativa, reduciendo nuestra huella de carbono y consolidando estructuras de gobernanza ágiles y transparentes.

Se trata de una evolución natural: pasamos de consolidar compromisos y políticas a desplegar una estrategia estructurada, alineada con el crecimiento del grupo y con las exigencias del entorno.

En una compañía tecnológica como ALTIA, esta integración tiene **implicaciones específicas:**

- La tecnología que desarrollamos tiene impacto social directo.
- Las infraestructuras digitales implican consumo energético y uso de recursos.
- La gestión de datos, la ciberseguridad y la inteligencia artificial requieren estándares éticos y regulatorios cada vez más exigentes.
- El mercado incorpora progresivamente criterios ESG en sus procesos de contratación y evaluación.

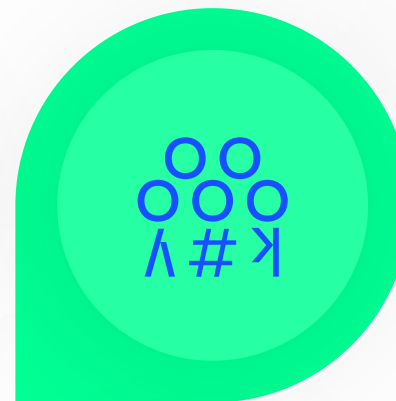


Ejes estratégicos

MEDIOAMBIENTE

Compromiso con la protección del entorno y la transición hacia un modelo sostenible, reduciendo impactos y favoreciendo la eficiencia en todas nuestras operaciones.

- Huella de carbono y eficiencia energética
- Gestión de residuos
- Sensibilización ambiental



COMPROMISO SOCIAL

Apuesta por las personas y la diversidad, fomentando una cultura inclusiva y solidaria que impulse un impacto positivo en las comunidades donde estamos presentes.

- Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
- Cultura corporativa
- Acción social

GOBERNANZA SÓLIDA

Garantía de integridad, ética y transparencia, consolidando un marco de gestión global que refuerce la confianza y la solidez de nuestro grupo empresarial.

- Políticas ESG de grupo
- Riesgos y materialidad
- Relación con grupos de interés



TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Vocación de innovación responsable, poniendo la tecnología al servicio del progreso sostenible y de la creación de valor para nuestros grupos de interés.

- Ética digital y uso responsable de la tecnología
- Identificación ESG en proyectos
- Proyectos /Portfolio con impacto ESG

Compromiso con la Agenda 2030

APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL



Desde 2024 somos entidad adherida al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, reforzando nuestro compromiso con sus Diez Principios y con la Agenda 2030 como marco de referencia para nuestra estrategia de sostenibilidad.

Mantenemos nuestra contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, generando impacto a través de:

- nuestras soluciones tecnológicas y proyectos de transformación digital,
- nuestras políticas internas en materia social y de gobernanza,
- y la gestión responsable de nuestro impacto ambiental.



Aunque nuestra actuación está alineada con los **17 ODS**, por la naturaleza de nuestra actividad priorizamos aquellos ocho en los que nuestra contribución es más directa y significativa.



Avances clave 2025



Impulso a la igualdad y al talento femenino

Durante el ejercicio 2025 hemos reforzado nuestro compromiso con la igualdad de género y la diversidad mediante nuevas adhesiones y alianzas estratégicas.

Nos hemos adherido a los **Women's Empowerment Principles (WEPs)**, iniciativa promovida por **ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que establece siete principios para impulsar la igualdad de género en el ámbito empresarial.

Con esta adhesión asumimos el compromiso de integrar estos principios en todos los niveles de la organización, promoviendo entornos laborales igualitarios, el liderazgo femenino y la igualdad de oportunidades, en coherencia con el ODS 5.

Asimismo, nos hemos incorporado a la **Alianza STEAM por el talento femenino** del **Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes de España**, orientada a fomentar vocaciones científicas y tecnológicas entre niñas y jóvenes.

En un sector donde la representatividad femenina continúa siendo un desafío, esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con el impulso del talento femenino y la construcción de un ecosistema tecnológico más diverso, innovador y preparado para el futuro.

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

**Niñas en pie
de ciencia**

**ALIANZA STEAM POR
TALENTO FEMENINO**

Reconocimiento internacional en sostenibilidad

En 2025, hemos avanzado en la evaluación independiente de nuestro desempeño en sostenibilidad a través de **EcoVadis**, una de las plataformas internacionales de referencia en la calificación ESG de empresas.

Tanto NOESIS como ALTIA han obtenido la insignia Committed, que analiza el desempeño en los ámbitos de medioambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras responsables. Esta evaluación constituye una herramienta de mejora continua que nos permite identificar oportunidades y seguir elevando nuestro nivel de exigencia en sostenibilidad corporativa.

La obtención de la insignia reconoce la consolidación progresiva de nuestra estrategia ESG y la integración efectiva de criterios de sostenibilidad en la operativa empresarial



Primer Informe de Progreso (Communication on Progress – CoP)

Continuamos como empresa adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, consolidando nuestro alineamiento con sus Diez Principios. En el ejercicio 2025 hemos presentado nuestro primer Communication on Progress (CoP), fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés.

El informe recoge el grado de integración de los Diez Principios en nuestras políticas, procedimientos y prácticas, así como las principales actuaciones desarrolladas en derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.



Política de Derechos Humanos del Grupo

Aprobada por el Consejo de Administración, la Política de Derechos Humanos consolida el compromiso del Grupo con el respeto a los derechos fundamentales y establece un marco común de actuación para todas las sociedades y grupos de interés.

Esta política se integra en nuestro sistema de buen gobierno corporativo y refuerza el marco ya definido por la Política de Sostenibilidad & ESG y el Código Ético, garantizando coherencia, prevención de riesgos y responsabilidad empresarial.

Asimismo, se complementa con un conjunto de normas internas clave que estructuran nuestro modelo de cumplimiento y conducta responsable, entre las que destacan:

- Política de Gestión de Grupos de Interés.
- Reglamento Interno de Conducta.
- Reglamento del Consejo de Administración.
- Planes y Políticas en materia de Igualdad.
- Protocolos y medidas para la detección y tratamiento de la violencia de género.
- Protocolos y políticas de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este marco normativo integral constituye la base sobre la que se sustentan nuestros avances en sostenibilidad y gobernanza.



3.3 Análisis de materialidad

ALTIA realiza anualmente su análisis de materialidad con el objetivo de identificar los asuntos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) más relevantes para la organización y sus grupos de interés, orientando así su estrategia de sostenibilidad y la información reportada en esta memoria. El proceso desarrollado para este análisis sigue un enfoque estructurado basado en la gestión corporativa de riesgos y en el diálogo con los grupos de interés.

En este sentido, el análisis de materialidad de ALTIA se apoya principalmente en el modelo global de gestión de riesgos, desarrollado por la Unidad de Riesgos Globales (URG) conforme al marco COSO ERM (Enterprise Risk Management) y al Manual de Gestión de Riesgos Globales del Grupo.

Este enfoque permite integrar los riesgos ESG dentro del modelo global de riesgos del negocio, asegurando coherencia entre la gestión de sostenibilidad y la gestión estratégica corporativa.

Integración de los aspectos ESG en el modelo de riesgos

Durante 2025, y atendiendo a la creciente relevancia de los factores ESG, la Dirección de Sostenibilidad y la Unidad de Riesgos Globales han reforzado la integración de estos aspectos dentro del mapa global de riesgos del Grupo.

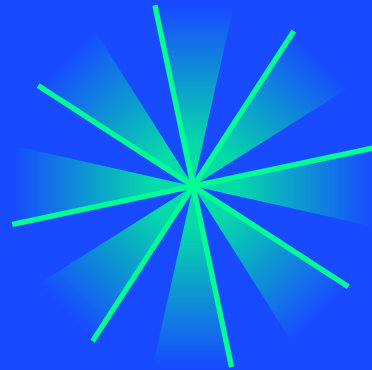
Este proceso ha consistido en:

- Identificación de los riesgos ESG relevantes por parte de la Dirección de Sostenibilidad.
- Análisis de correspondencia con los riesgos globales existentes.
- Integración de los riesgos sociales y de gobernanza dentro de los riesgos corporativos ya identificados.
- Tratamiento específico de los riesgos ambientales como categoría diferenciada debido a su naturaleza transversal y su mayor facilidad de individualización.

Este enfoque permite evitar duplicidades y asegurar una visión integrada del riesgo corporativo.

Metodología del análisis

El proceso seguido para la identificación y priorización de los riesgos materiales sigue las siguientes fases:



IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Establecimiento de listado inicial de asuntos potencialmente materiales o relevantes para ALTIA y sus grupos de interés



EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN

Evaluación de los riesgos en función de su impacto financiero, organizativo y reputacional, su probabilidad y los mecanismos de control implantados.



VALIDACIÓN Y REVISIÓN

Listado de aspectos materiales validados por el Consejo de administración.



Identificación de riesgos

El proceso parte de la revisión del mapa de riesgos global del Grupo, tomando como base el inventario de riesgos del ejercicio anterior y analizando tanto factores internos como externos que puedan afectar al perfil de riesgo de la organización.

Entre otros aspectos, se consideran:

- La evolución del sector tecnológico y del entorno regulatorio
- Los cambios organizativos y estratégicos
- Las tendencias en sostenibilidad y riesgos emergentes
- Las expectativas identificadas a través de los canales de diálogo con los grupos de interés

Este ejercicio permite actualizar el catálogo de riesgos y oportunidades, incorporando aquellos aspectos ESG que han adquirido mayor relevancia en el contexto empresarial.



Evaluación y priorización del riesgo

Una vez identificados, los riesgos son analizados conforme a la metodología corporativa basada en la evaluación del impacto cuantitativo (materialidad financiera) e impacto cualitativo (impactos reales o potenciales en reputación y organizacionales) y su probabilidad de ocurrencia, así como en la consideración de las medidas de control existentes.

Como resultado, los riesgos se representan en un mapa global que facilita la identificación de las principales prioridades de gestión y permite orientar los esfuerzos hacia aquellos ámbitos más relevantes.

Los riesgos identificados como más significativos constituyen la principal base para la determinación de los asuntos materiales incluidos en esta memoria.



Validación y revisión

El resultado del análisis se revisa periódicamente en el marco del modelo de gobernanza de ALTIA y sirve como información de entrada para los procesos de planificación estratégica y gestión de riesgos.

El mapa de riesgos resultante se reporta a la Comisión de Auditoría, que supervisa la adecuación del modelo y el seguimiento de los principales riesgos identificados.

Este análisis se actualiza al menos una vez al año con el objetivo de asegurar su adecuación a la **evolución del negocio y del entorno**.

Identificación de grupos de interés

ALTIA identifica a sus principales grupos de interés con el objetivo de comprender sus expectativas y asegurar que estas son tenidas en cuenta en la toma de decisiones y en la definición de su estrategia.

Este proceso se realiza considerando la actividad del grupo, su posicionamiento en el sector tecnológico y su relación con los distintos colectivos con los que interactúa en el desarrollo de su actividad.

Los principales grupos identificados son:

- **Clientes**
- **Profesionales**
- **Proveedores y partners**
- **Accionistas e inversores**
- **Autoridades y organizaciones institucionales**
- **Sociedad**


La priorización se realiza según:

- **Poder**
Capacidad de influir en la organización.
- **Interés**
Nivel de relación con la estrategia del grupo.

El conocimiento de sus expectativas se obtiene a través de los canales habituales de relación con estos colectivos, incluyendo la relación comercial con clientes, los canales internos de comunicación con profesionales, la relación con inversores o la participación en iniciativas sectoriales, institucionales y sociales.

Este análisis permite identificar aquellas necesidades y expectativas más relevantes y utilizarlas como información de entrada en el análisis de materialidad, junto con el modelo corporativo de gestión de riesgos.

De este modo, **ALTIA asegura que los asuntos materiales reflejan tanto las prioridades estratégicas del Grupo como los aspectos más relevantes para sus grupos de interés.**



Integramos las expectativas de nuestros grupos de interés para fortalecer la estrategia de sostenibilidad

Resultados del análisis de materialidad

Como resultado del proceso de análisis realizado, se han identificado aquellos aspectos que resultan más relevantes tanto desde la perspectiva del negocio como de sus grupos de interés.

Estos aspectos reflejan los ámbitos donde ALTIA concentra sus principales esfuerzos de gestión y donde su actividad puede generar un mayor impacto económico, social o ambiental.

Los aspectos materiales identificados están estrechamente vinculados con la naturaleza de la actividad del grupo como empresa tecnológica, así como con las prioridades estratégicas definidas en materia de confianza digital, gestión del talento, buen gobierno y crecimiento sostenible.

Los principales asuntos materiales identificados son:

Aspectos materiales prioritarios

- Seguridad de la información
- Cumplimiento normativo y gobernanza
- Desafíos relacionados con adquisiciones
- Escasez de talento global

Estos asuntos constituyen la base sobre la que se estructura el presente Informe de Sostenibilidad, asegurando que los contenidos reportados responden a los temas más relevantes para la organización y su entorno.

Del mismo modo, los resultados del análisis sirven como referencia para la definición de prioridades en materia de sostenibilidad y para la integración de estos aspectos en la gestión del negocio.

Otros aspectos relevantes

- Dependencia de factores macroeconómicos
- Gestión de riesgos
- Calidad y satisfacción de clientes
- Cambio climático y eficiencia energética
- Seguridad y salud laboral
- Igualdad y diversidad
- Derechos humanos
- Innovación tecnológica sostenible

3.4 Premios y reconocimientos



ENERO

Premio Los + Ecoistas 2025

Grupo Piñero

Reconocimiento a ALTIA por su desempeño en sostenibilidad medioambiental y su compromiso con prácticas responsables en su actividad empresarial.

ALTIA

MARZO

Best Workplace in Portugal

Great Place to Work

1.º de NOESIS puesto en la categoría de compañías con más de 500 empleados.

NOESIS

MARZO

Premio ASLAN 2025

Ministerio de Defensa

En la categoría "Tecnología, talento y conocimiento", por el nuevo campus virtual corporativo, primer servicio formativo del Ministerio alojado en nube pública externa. ALTIA participó como socio tecnológico en la migración.

ALTIA

ABRIL

Ranking Líderes Computing 2025

Computing

ALTIA se sitúa en el puesto 44 dentro del Top 50 de las 150 empresas líderes del sector TIC en España.

ALTIA

ABRIL

Atlas Gallego de la Empresa Comprometida

Economía Digital Galicia

ALTIA obtiene tres o más estrellas en al menos tres categorías (Buen Gobierno, Medioambiente, Personas y Entorno), destacando con 4 estrellas en Buen Gobierno.

ALTIA

JUNIO

Ranking de Empresas por la Igualdad

Fundación Woman Forward

ALTIA alcanza la posición 25, consolidando su compromiso estratégico con la igualdad de género.

ALTIA

JUNIO

Premio "Empresa +Impacto Social"

Banco Sabadell

Reconocimiento a ALTIA por utilizar la tecnología como un vehículo para el cambio social desde la perspectiva de la sostenibilidad y la innovación.

ALTIA

JUNIO

Best Workplaces™ TI 2025 in Portugal

Great Place to Work

1º puesto de NOESIS en la categoría de grandes empresas del sector tecnológico.

NOESIS

JULIO

Sello Empresa MujerDirección de Compras
y Contratación Pública

ALTIA Chile es reconocida como proveedor liderado por mujeres en el sistema de compras públicas de Chile.

ALTIA CHILE

JULIO

Sello 40 HorasMinisterio del Trabajo
y Previsión Social de Chile

ALTIA Chile obtiene este distintivo que acredita la adopción de jornada laboral reducida y buenas prácticas laborales.

ALTIA CHILE

JULIO

Proveedores sostenibles

Pacto Mundial (ONU)

EXIS TI completó el programa de capacitación: Proveedores Sostenibles de Pacto Mundial (ONU).

EXIS TI

OCTUBRE

Best Workplaces in Europe™

Great Place to Work

NOESIS es la única empresa de origen portugués incluida entre las 100 mejores Grandes Empresas, alcanzando el puesto 61.

NOESIS

OCTUBRE

Best Workplace in Wellbeing™

Great Place to Work

Reconocimiento de NOESIS a su compromiso con un entorno laboral saludable, inclusivo y centrado en el bienestar integral.

NOESIS

NOVIEMBRE

Distintivo "Empresa Gallega comprometida con la detección de la violencia de género"

Xunta de Galicia

Reconocimiento a la implicación de ALTIA en la detección temprana y el apoyo a las víctimas desde el entorno laboral.

ALTIA

NOVIEMBRE

Finalista – Sitecore Digital Impact Awards 2025

Proyecto "Presupuesto Estatal 2025"

NOESIS fue reconocida como finalista por el desarrollo de una plataforma digital junto a CEGER que mejora la transparencia y accesibilidad financiera pública.

NOESIS

DICIEMBRE

Ranking Best Places to Work in IT

Foundry / Computerworld

ALTIA se sitúa en la posición 27 dentro de la categoría de empresas medianas (1.000–4.999 empleados).

ALTIA

DICIEMBRE

Distintivo Empresa Más Igual 2025

Comunidad de Madrid

Reconoce la integración estratégica de la igualdad, la diversidad y la inclusión en el modelo ESG de ALTIA.

ALTIA

Technology for real environment

4.1 Política medioambiental_

4.2 Impactos_

04



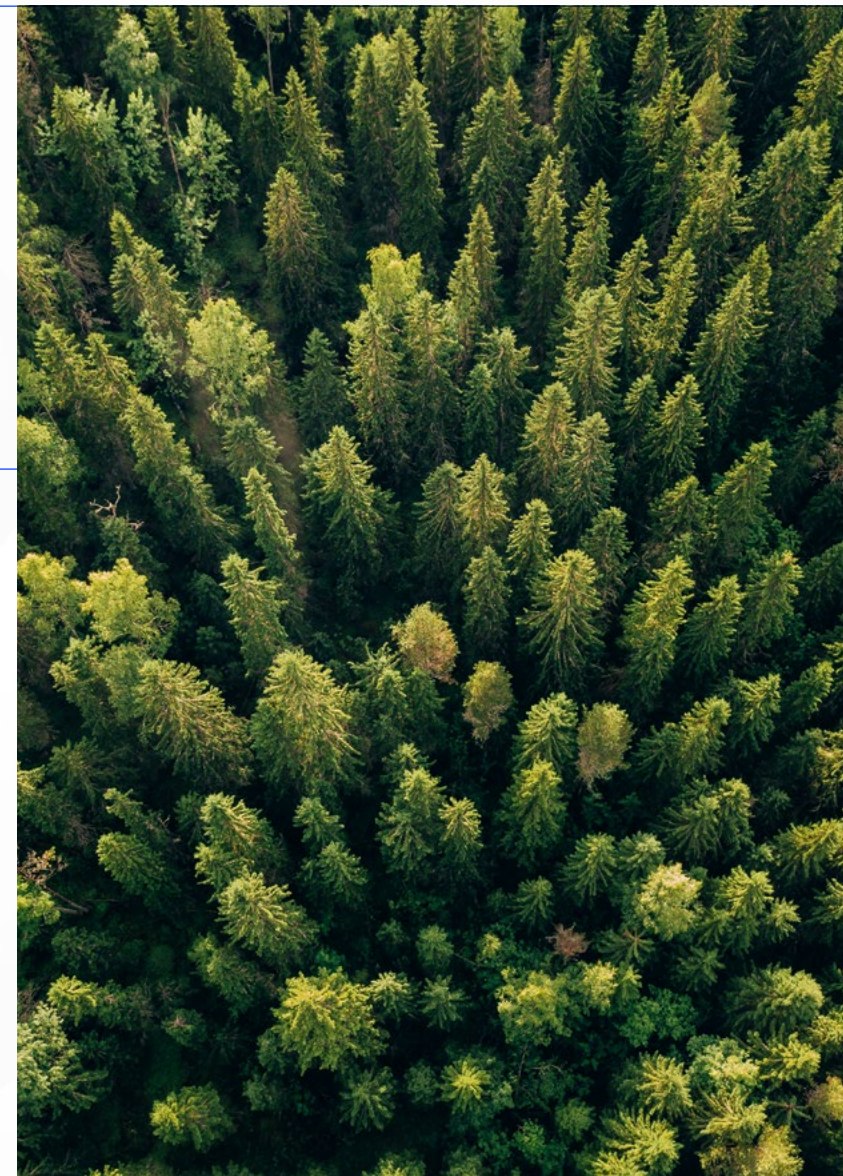
4.1 Política medioambiental

La transición hacia una economía baja en carbono constituye uno de los principales desafíos estructurales de nuestra era. En este contexto, el sector tecnológico ocupa una posición estratégica: no solo por su propio impacto ambiental, sino por su capacidad de habilitar soluciones que permitan a otros sectores avanzar en eficiencia, descarbonización y optimización de recursos.

En ALTIA entendemos esta responsabilidad desde una **doble perspectiva**:

- Trabajamos en la reducción progresiva del impacto ambiental derivado de nuestras actividades, con especial foco en las instalaciones que concentran un mayor consumo energético.
- Desarrollamos soluciones tecnológicas que permiten a nuestros clientes avanzar en sostenibilidad, eficiencia operativa y gestión responsable de recursos.

Nuestro enfoque ambiental se basa en tres principios: prevención, cumplimiento normativo y mejora continua. Integramos la gestión ambiental en la estructura de la organización, asegurando que la sostenibilidad forme parte de nuestras decisiones operativas y estratégicas.



Principios de sostenibilidad ambiental

Los principios de sostenibilidad ambiental del grupo ALTIA guían nuestras acciones, consolidando nuestro compromiso con la protección del planeta y el bienestar de las futuras generaciones.

1 Consideramos la **protección del medio ambiente como una responsabilidad fundamental**, que implica la adopción de medidas concretas y la definición de objetivos específicos en todos los niveles de nuestra organización.

2 Promovemos el **uso racional de los recursos naturales**, así como la reducción, selección y reciclaje de residuos, como parte de nuestra estrategia para minimizar nuestro impacto ambiental.

3 Realizamos un **seguimiento y evaluación** de los aspectos ambientales de nuestras actividades, productos y servicios, con el objetivo de prevenir, eliminar o reducir al máximo cualquier impacto negativo en el medio ambiente.

4 Implementamos **medidas preventivas para evitar eventos que puedan afectar negativamente al medio ambiente**, colaborando estrechamente con las autoridades públicas para coordinar acciones de protección.

5 Nos comprometemos a **cumplir con la normativa ambiental vigente** y nos esforzamos por superar los requisitos mínimos establecidos, buscando continuamente mejorar nuestras prácticas ambientales.

6 Nos comprometemos a **mejorar continuamente** nuestras medidas de protección ambiental, mediante la adopción de la última tecnología disponible y la innovación en nuestras prácticas empresariales.

7 **Involucramos a todas las personas del Grupo** en nuestros esfuerzos de protección ambiental, proporcionándoles información relevante sobre temas medioambientales y ofreciéndoles programas de formación específicos.

8 **Comunicamos de manera transparente** nuestra gestión ambiental a personas empleadas, clientes, subcontratistas, proveedores y a la comunidad en general, **en línea con los estándares de la Norma ISO 14001**.

Buenas Prácticas

En el grupo ALTIA, promovemos una cultura empresarial comprometida con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Para ello, proponemos un Decálogo de Buenas Prácticas Ambientales entre nuestra plantilla que busca integrar hábitos responsables en la rutina diaria de nuestros empleados.

Entre las recomendaciones incluidas en el decálogo, **destacamos:**

Apagar ordenadores, impresoras y otros equipos cuando no estén en uso, así como las luces de las instalaciones.

Fomentar la entrega de documentación en formato digital. Siempre que sea posible, solicitamos a nuestros clientes que opten por formatos digitales.

Reutilizar el papel siempre que sea posible y depositar el que ya no se pueda reutilizar en los lugares señalados para su recogida.

Gestionar adecuadamente los residuos electrónicos. Seguimos las instrucciones para la entrega de baterías, consumibles de impresoras y componentes electrónicos a las personas responsables de su gestión.

Colaborar en la optimización de desplazamientos. Fomentamos la racionalización de los desplazamientos en vehículos, contribuyendo así a la reducción de emisiones.



Gestión para un impacto ambiental real



_Sistema Integrado de Gestión

Rigor, trazabilidad y mejora continua

Nuestra gestión ambiental se integra en un Sistema Integrado de Gestión que abarca de forma coordinada, los ámbitos de calidad, medioambiente, seguridad de la información y gestión del servicio TI, implantado en distintos centros del grupo.

La alta dirección del grupo ALTIA respalda este modelo mediante la aprobación de **políticas específicas** adaptadas a las distintas sociedades para garantizar el cumplimiento de estos compromisos, asegurando su difusión entre personas empleadas, proveedores y otras partes interesadas a través de la intranet y las páginas web corporativas.

- “Política del Sistema Integrado de Gestión” para ALTIA.
- “Política de Calidad y Medio Ambiente” para BILBOMÁTICA.
- “Política de Calidad” y “Política de Seguridad de la Información” para NOESIS.

Este marco nos permite estructurar procesos, identificar aspectos ambientales significativos, establecer objetivos medibles y garantizar el seguimiento continuo del desempeño. La integración de estos sistemas refuerza la coherencia entre excelencia operativa y responsabilidad ambiental, asegurando un control sistemático de nuestros impactos más relevantes.

_Certificación ISO 14001

Control ambiental en los centros de mayor consumo

Como parte de nuestro modelo de gestión ambiental, contamos con la certificación ISO 14001 en el centro que concentra más del 80 % del consumo energético del grupo. Esta certificación garantiza que las operaciones con mayor intensidad en el uso de recursos se gestionan conforme a un estándar internacional de referencia en materia de control ambiental.

La implantación de este sistema **certifica la existencia de procedimientos estructurados para la identificación, evaluación y seguimiento de impactos ambientales, así como la aplicación de medidas preventivas orientadas a minimizar riesgos y asegurar el cumplimiento normativo**. Más allá del reconocimiento formal, la certificación refuerza la disciplina operativa y la cultura de mejora continua en nuestras instalaciones más significativas.

_Auditoría energética

Eficiencia basada en datos

En 2025 hemos llevado a cabo una auditoría energética en nuestro Data Center de Vigo y la sede de A Coruña, instalaciones que representan el 85,24% del consumo energético total del grupo.

El análisis ha permitido evaluar patrones de consumo, validar el rendimiento de nuestras infraestructuras e identificar oportunidades de optimización.

Este ejercicio refuerza un **enfoque de gestión energética basado en datos y orientado a la mejora continua**, especialmente en aquellas instalaciones que concentran el mayor impacto ambiental de nuestra actividad tecnológica.



4.2 Impactos



33
oficinas

4.270
personas



1.055,99
tCO2e generadas

0,25
tCO2e / profesional



2.870,59
Mwh consumidos

0,67
MWh/empleado
(0,85 en 2024 | ↓ -21,17%)



2.556,11
m3 consumo hídrico
en 2025

0,60
m3 consumo hídrico
/ profesional



ISO 14001
Sistema de gestión

La naturaleza de nuestra actividad, con excepción del Data Center, presenta un impacto ambiental limitado en términos de emisiones directas o vertidos. No obstante, mantenemos un sistema de evaluación periódica de aspectos ambientales que analiza procesos productivos y auxiliares, determinando su significatividad mediante criterios técnicos objetivos.

GRI establece cinco vectores ambientales clave que tenemos en cuenta al informar sobre sostenibilidad.

VERTIDOS

ASPECTOS DIRECTOS

Consumos de:

- Vertidos de aguas residuales y fecales

ASPECTOS EMERGENCIA

Incendio:

- Vertido de residuos peligrosos

Derrame accidental de gasóleo, fuel, aceite, residuos peligrosos o similares.

Rotura conducciones de agua y electricidad:

- Vertido de aguas

CONSUMOS

ASPECTOS DIRECTOS

Consumos de:

- Energía eléctrica
- Agua
- Combustible
- Papel
- Productos de limpieza
- Tóner

EMISIONES

ASPECTOS DIRECTOS

Consumos de:

- Electricidad
- Agua
- Combustibles
- Papel
- Tinta / Tóner

ASPECTOS EMERGENCIA

Incendio:

- Emisiones de gases contaminantes

Escapes de gases refrigerantes de equipos de climatización de instalaciones

RESIDUOS

ASPECTOS DIRECTOS

Generación de residuos peligrosos:

- Generación de absorbentes y material contaminado
- Generación de residuos de envases contaminados (envases de productos químicos, ...)
- Generación de residuos de aerosoles contaminados
- Residuos de fluorescentes y lámparas de sodio
- Residuos de baterías
- Residuos de pilas usadas
- Residuos de medicamentos caducados

ASPECTOS EMERGENCIA

Incendio:

- Residuos quemados (madera, plásticos, equipos informáticos...)

RUIDO

ASPECTOS DIRECTOS

- Instalaciones en estado normal
- Pequeñas obras
- Obras de gran magnitud

Generación de residuos no peligrosos no asimilables a urbanos:

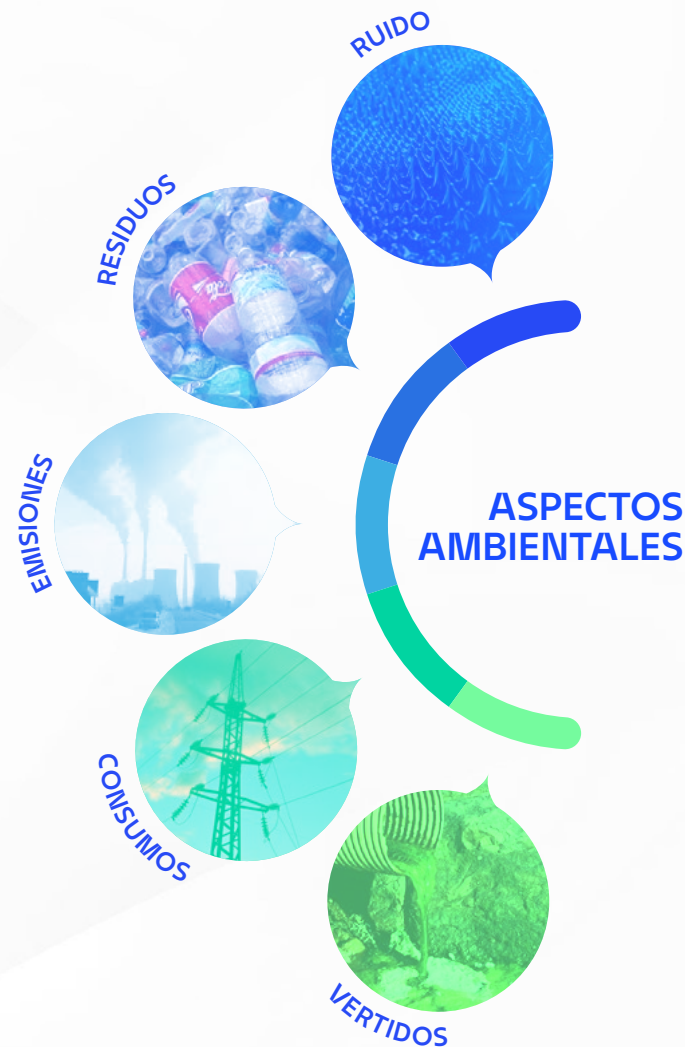
- Residuos de equipos eléctricos y electrónicos
- Residuos de tóner
- Residuos metálicos
- Residuos de madera

Generación de residuos no peligrosos sólidos urbanos o asimilables:

- Residuos urbanos
- Residuos de papel y carbón
- Residuos de plástico

Rotura conducciones de agua y electricidad:

- Residuos construcción y demolición (hormigón, plástico, metal...)



Residuos

La gestión de residuos constituye uno de los ámbitos prioritarios de nuestro desempeño ambiental.

Para cada tipología de residuo generado se han definido procedimientos específicos de control, almacenamiento y gestión. Los residuos se segregan en origen y se depositan en contenedores claramente identificados, garantizando su correcta trazabilidad y posterior tratamiento conforme a los requisitos legales aplicables.

La gestión final se realiza a través de gestores autorizados para que procedan a la realización de los tratamientos de reutilización o valorización, si procede.

Nuestro objetivo es maximizar el reciclaje y reducir el impacto ambiental derivado de la generación de desechos.

Además, promovemos el reacondicionamiento y reutilización de equipos tecnológicos que han quedado en desuso en los proyectos, pero que siguen siendo útiles para un uso ofimática a través de la donación a entidades del tercer sector, fomentando una cultura de reparación, restauración y reutilización que contribuye a un modelo de economía circular dentro del grupo.

96,15%

Residuos entregados
para reutilización/valorización.
3,85% Residuos eliminados

Huella de carbono

ALTIA ha venido consolidando de forma continuada su compromiso con la transparencia y su defensa de un modelo de crecimiento sostenible y respetuoso con el medio ambiente. Dando continuidad a este compromiso, ALTIA ha presentado su Informe de Gases de Efecto Invernadero para toda su actividad nacional e internacional.

En este sentido, grupo ALTIA desarrolla su actividad en España a través de las oficinas que mantiene en las Comunidades Autónomas de Galicia, Madrid, Castilla-León, País Vasco, Valencia y Navarra, por medio de las sociedades en las que participa, así como mediante la participación en determinadas Uniones Temporales de Empresas. En su actividad internacional está presente en Chile, mediante una Agencia, Francia y Andorra y en Portugal, Brasil, Holanda, Irlanda, y Estados Unidos, principalmente, mediante el subgrupo portugués NOESIS, que controla en su totalidad.

Es importante señalar que la naturaleza de nuestras operaciones, con la excepción del Datacenter, tiene un impacto mínimo en el medio ambiente.

-39,1%

de emisiones GEI en términos
relativos (tCO₂eq / miles)
en el periodo 2022-2024

ALTIA realiza la verificación del inventario de Gases de Efecto Invernadero para informar de manera transparente a sus grupos de interés de las emisiones de la Compañía, de acuerdo con los compromisos asumidos en la Política del Sistema Integrado de Gestión y este Informe de Sostenibilidad.

Se recoge el inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del **año 2024** con las siguientes **consideraciones**:

- Recoge las emisiones de las actividades de grupo ALTIA para las actividades desarrolladas en el ejercicio 2024. Los datos de 2025 se validarán a mediados del ejercicio 2026 y se incorporarán al Informe de sostenibilidad de 2026.
- La consolidación de las emisiones de GEI se abordan desde el enfoque de control operacional.

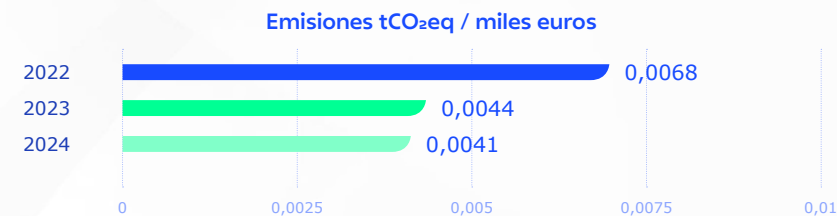
El cálculo se ha realizado de acuerdo con los requisitos establecidos en el **Protocolo de Gases Efecto Invernadero – Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de GHG Protocol**.

| EMISIONES 2024 | tCO ₂ | tCO ₂ | kgN ₂ O | Enfoque | |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------------|-----------------|---------------|
| | | | | Mercado | Localización |
| Directas | | | | | |
| Alcance 1 | 265,01 | 0,10 | 3,94 | 266,09 | 266,09 |
| Indirectas | | | | | |
| Alcance 2 | | | | 789,90 | 244,24 |
| Total Alcance 1 +2 | | | | 1.055,99 | 510,33 |

Los datos de la Huella se especifican a continuación y hacen referencia a un año natural, concretamente el año 2024.

Las **emisiones en términos relativos** para el año **2024** han sido de **0,00413 tCO₂ eq/miles euros**.

La evolución de los últimos tres ejercicios en términos gráficos es:



En términos relativos por país (2024):



Objetivos y actuaciones ambientales

Se ha procedido a plantear un programa de objetivos ambientales para el año 2025 en las oficinas significativas y certificadas por ISO 14001.

En este caso, se ha planteado para el Datacenter de Vigo, centro más significativo en términos ambientales, la minimización del consumo de energía eléctrica PUE, por debajo de 1,80 unidades ($PUE < 1,80$) (indicador que mide la eficiencia sobre la base del consumo total de energía frente el consumo TI necesario).

En 2025 se ha alcanzado el valor esperado, consiguiéndose una reducción del PUE desde 2,1 (dato final de 2024) hasta un 1,70 a finales de 2025.

Igualmente, para el año 2025, se plantea como objetivo global, conseguir una reducción de las emisiones en alcance 1 y 2 de al menos el 40% para el periodo 2022-2025 en términos relativos.

Se mide la huella de carbono alcance 1 y 2 para todo el periodo 2024 en global, terminando así con un Alcance 1=266,09 y Alcance 2= 789,89: Total 1.055,99 t CO₂eq. En términos relativos, se consigue un valor de 0,00413 t CO₂eq/miles euros.

Por el momento el objetivo se ha alcanzado. Si se mantiene la tendencia se debería reducir la huella de carbono en el periodo 2022-2025.

1,7

Eficiencia energética del CPD (PUE)

↓ 7,4 % vs 2024

Objetivo <1,80 alcanzado



Technology for real people

5.1 Modelo social_

5.2 Profesionales_

5.3 Clientes_

5.4 Comunidad_

05



5.1 Modelo social

El eje **social** no es una dimensión aislada dentro del marco ESG. Es un elemento que conecta talento, negocio y comunidad, reforzando la coherencia entre cultura corporativa, desarrollo tecnológico e impacto real.

La tecnología solo genera impacto real cuando mejora la vida de las personas. Por eso, dentro de nuestra estrategia ESG, el eje social no se limita a la gestión del talento: constituye un pilar estructural de nuestro modelo de crecimiento.

En un contexto de integración y evolución del grupo, reforzamos una identidad común que trasciende marcas y geografías, consolidando un proyecto compartido. Esta evolución responde a una convicción clara: crecer de forma sostenible implica crecer con las personas y para las personas.

Mantenemos intactos los principios que han definido nuestra trayectoria: integridad, responsabilidad y compromiso, y los proyectamos en una cultura que sitúa las personas, la colaboración y la confianza en el centro de la estrategia.

Nuestro enfoque social se articula en tres dimensiones complementarias: **“Personas que crecen, clientes que confían, comunidades que prosperan”**.

1

Las personas que construyen ALTIA

Nuestro equipo es el principal activo estratégico del grupo. Apostamos por entornos de trabajo que combinan exigencia profesional y bienestar, promoviendo la convivencia entre talento joven y experiencia senior, la igualdad de oportunidades y el desarrollo continuo.

La flexibilidad organizativa, el aprendizaje permanente y la seguridad laboral forman parte de un modelo que busca no solo atraer talento en un sector altamente competitivo, sino también fidelizarlo a largo plazo.

2

Los clientes para los que desarrollamos tecnología

Nuestros clientes confían en nosotros para abordar procesos críticos de transformación digital. La calidad, la ética y la responsabilidad con las que desarrollamos nuestras soluciones tienen un impacto directo en su competitividad y en la confianza que depositan en nuestra tecnología.

La dimensión social de nuestra actividad también se expresa en cómo diseñamos y desplegamos soluciones: priorizando la seguridad, la protección de datos, la accesibilidad y la generación de valor sostenible.

3

La comunidad en la que operamos

Entendemos nuestra actividad empresarial como parte de un ecosistema más amplio. Contribuimos al desarrollo social a través de iniciativas que fomentan la educación, la inclusión y el acceso al conocimiento tecnológico, especialmente en los entornos donde estamos presentes.

Nuestro compromiso social se proyecta más allá de la organización, alineando crecimiento empresarial e impacto positivo en la sociedad.



5.2 Profesionales



4.270

profesionales

Equipo global especializado en tecnología y consultoría



1.338

nuevas incorporaciones

Reflejo del crecimiento sostenido y la atracción de talento



98,41 %

contratos indefinidos

Modelo de empleo estable y apuesta por el desarrollo a largo plazo



44

nacionalidades

Diversidad cultural que impulsa nuestra capacidad internacional

92,69%

Europa

6,74%

América

0,35%

África

0,21%

Asia



11,76 %

índice de rotación

Menor que la media del sector IT



Comprometidos con el talento y el bienestar

Hemos sido reconocidos por nuestro compromiso con las personas, el talento y la creación de entornos de trabajo de calidad a través de distintos premios y posiciones destacadas en rankings del sector tecnológico.

Estos reconocimientos reflejan una apuesta continua por una cultura corporativa centrada en las personas y en su desarrollo profesional.

NOESIS

✦ Best Workplace in Portugal
PUUESTO 1

✦ Best Workplaces™ TI 2025
in Portugal
PUUESTO 1

✦ Best Workplace in Wellbeing™

✦ Best Workplaces in Europe™
PUUESTO 61

ALTIA

✦ Ranking Best Places to Work in IT™
PUUESTO 27

&
Top 10 Companies en IT Growth
PUUESTO 6

by FOUNDRY / COMPUTERWORLD

Propuesta de valor y experiencia profesional

Retribución y beneficios

Valoramos el talento y el esfuerzo de nuestros profesionales con un sistema de retribución competitivo, que reconoce el desempeño y fomenta el crecimiento profesional. Ofrecemos incrementos progresivos, compensaciones variables y opciones de retribución adaptadas a las necesidades individuales.

En **España, ALTIA** dispone de los siguientes beneficios sociales:

- Plan de retribución flexible
 - Seguro de salud
 - Cheque restaurante
 - Cheque guardería
 - Club Benefits: una plataforma con descuentos en tecnología, ocio, restaurante, hogar o viajes.
- Seguro de salud
- Compensación por aportación a plan de pensiones
- Seguro de vida
- Ayuda económica para las personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Esta medida está dirigida al equipo de ALTIA y sus hijos e hijas con discapacidad en grado mayor o igual al 33%.

En **Francia, ALTIA** dispone de los siguientes beneficios sociales:

- Cheque restaurante

En **BILBOMÁTICA** disponen de los siguientes beneficios sociales:

- Plan de retribución flexible
 - Seguro de salud
 - Cheque restaurante
 - Cheque guardería

En **Portugal, NOESIS** ofrece los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico para toda la plantilla. Cubre la compra de gafas, dentista y psicología. Dispone de teleconsultas gratuitas.
- Seguro de vida para toda la plantilla.
- Adhesión al +Fertility Movement, ofreciendo a las personas de NOESIS un 20% de descuento en la reserva ovárica y un descuento en la Asociación Portuguesa de Fertilidad.
- Servicio de medicina curativa: todas las semanas, un médico general realiza una teleconsulta a los empleados que han reservado cita (disponible en teleconsulta o presencial)
- Protocolos de descuento para gimnasios, farmacias y alimentación saludable, disponibles en la Intranet corporativa y publicados mensualmente en el boletín interno.
- Seguro de viaje, que cubre gastos médicos, muerte, incapacidad, así como expatriación.
- Ayuda económica por hijo hasta los 18 años, que se dobla en caso de necesidades especiales del menor.

En **Irlanda, NOESIS** ofrece los siguientes beneficios sociales:

- Seguro de salud (incluye cobertura dental) para todos los empleados.
- Plan de pensiones de hasta el 5 % disponible para el empleado después de 6 meses en la empresa.

En **Brasil, NOESIS** los siguientes beneficios sociales:

- Plan de salud (incluye consultas gratuitas) y un convenio odontológico (dentista).

En **Estados Unidos, NOESIS** los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico, dental y de visión desde el primer día.
- Cuenta de Gastos Flexibles (FSA).
- Plan de ahorro para la jubilación, que permite a los empleados destinar una parte de su salario a una cuenta de jubilación con beneficios fiscales.

En línea con nuestro compromiso con la igualdad, garantizamos equidad salarial, asegurando que no existan brechas de género en la remuneración por funciones equivalentes y experiencia similar. En cada país, ajustamos nuestras políticas a los convenios colectivos y la legislación vigente, asegurando condiciones justas y alineadas con las mejores prácticas del mercado.

A través de esta estrategia, buscamos no solo atraer y fidelizar talento, sino también fomentar una cultura de reconocimiento y bienestar que motive a nuestros profesionales y refuerce su compromiso con los valores y objetivos de la empresa.

— Modelo de trabajo

En un sector donde el talento es el principal activo estratégico, la forma de trabajar es un elemento diferencial. En ALTIA hemos consolidado un modelo de trabajo híbrido y flexible que combina presencialidad y trabajo en remoto, adaptándose a las necesidades de los proyectos, los equipos y las personas.

Nuestro enfoque se basa en la confianza, la autonomía y la responsabilidad compartida. La flexibilidad organizativa permite equilibrar objetivos profesionales y personales, favoreciendo la conciliación y reforzando el compromiso con los resultados. Su implantación se adapta a la normativa y a las particularidades organizativas de cada país en el que operamos, garantizando coherencia global y una implementación sensible a cada contexto local.

Además de favorecer la conciliación, esta forma de trabajo contribuye a optimizar desplazamientos y recursos, reforzando la eficiencia operativa y reduciendo impactos asociados a la movilidad.

Un modelo centrado en las personas

Nuestro modelo híbrido equilibra las necesidades individuales de nuestra plantilla con los objetivos estratégicos de la compañía, promoviendo un entorno más inclusivo, sostenible y saludable.

Cultura abierta: Igualdad, inclusión y colaboración

ALTIA

- Teletrabajo y teletrabajo presencial mixto.
- Trabajo 100% remoto en periodos vacacionales escolares.
- Trabajo 100% remoto desde la semana 28 de embarazo y para personas con diversidad funcional superior al 33% (movilidad reducida).
- Trabajo 100% remoto en casos de hospitalización superior a 5 días de familiares directos.
- Trabajo del 80% remoto para madres y padres durante el período de lactancia.
- Teletrabajo desde segunda residencia distinta a la habitual. Esta medida permite a las personas el trabajo en remoto desde una ubicación diferente a su domicilio habitual.
- Trabajo en remoto desde países de la Unión Europea.



BILBOMÁTICA

- Teletrabajo: Modelo flexible. 1 día de trabajo presencial en el centro de trabajo
- Teletrabajo desde segunda residencia distinta a la habitual. Esta medida permite a las personas el trabajo en remoto desde una ubicación diferente a su domicilio habitual.
- Compensación económica por gastos derivados del teletrabajo.

Medidas complementarias para una mayor flexibilidad

ALTIA

- Jornada continua con una duración máxima de siete (7) horas sin pausa para comer por guarda legal y/o cuidado de familiares.
- Bolsa de 40 horas no recuperables para el cuidado del menor hasta dieciséis meses.
- Movilidad geográfica, permitiendo a las personas trabajadoras la posibilidad de solicitar el cambio de oficina por cercanía a la vivienda familiar.
- Flexibilidad horaria, con franjas de entrada y salida, reducción del tiempo de comida.
- Jornada intensiva los viernes todo el año.
- Jornada intensiva los meses de julio y agosto.
- Distribución de la reducción de jornada, no siendo obligatoria la reducción de la jornada en todos los días de la semana.
- Ausencias retribuidas recuperables. Permisos recuperables para acompañamiento a consultas médicas de personas mayores, dependientes o hijos menores.
- Vacaciones flexibles, con la posibilidad de distribuir los días de descanso a lo largo del año.
- Formación dentro del horario laboral, impartida preferentemente en modalidad aula virtual y horario de mañana
- Espacio habilitado como comedor en los centros de trabajo de la empresa.

BILBOMÁTICA

- Flexibilidad horaria, con franjas de entrada y salida, reducción del tiempo de comida.
- Jornada intensiva los viernes todo el año.
- Jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 27 de septiembre ambos inclusive.
- Todos los días previos a un festivo entre semana son días de jornada intensiva de 7 horas.
- Vacaciones flexibles, con la posibilidad de distribuir los días de descanso a lo largo del año.
- Distribución de la reducción de jornada, no siendo obligatoria la reducción de la jornada en todos los días de la semana.
- Permiso sin sueldo por un máximo de 21 días naturales por año. Este permiso se podrá fraccionar como máximo en dos períodos, siendo la duración mínima de uno de los periodos de 7 días naturales.
- Formación dentro del horario laboral, impartida preferentemente en modalidad aula virtual y horario de mañana.
- Espacio habilitado como comedor en los centros de trabajo de la empresa.

Política de desconexión digital

Como parte de nuestro compromiso con el equilibrio entre la vida profesional y personal, contamos con una Política de Desconexión Digital que garantiza el derecho efectivo al descanso y a la vida personal, con independencia de la modalidad de trabajo.

La política establece que, una vez finalizada la jornada laboral, no exista obligación de atender comunicaciones profesionales y promueve que reuniones y formaciones se desarrollen dentro del horario de trabajo. De este modo, reforzamos una organización del tiempo respetuosa con los espacios de descanso.

Asimismo, garantizamos la privacidad en el uso de dispositivos digitales profesionales y facilitamos mecanismos que permiten ejercer el control sobre los datos personales, en cumplimiento de la normativa vigente.

Con este marco, aseguramos que la tecnología se utilice de forma responsable, sin invadir los límites necesarios para preservar la salud y el bienestar en el desempeño profesional.



_ Bienestar y salud emocional

En un entorno tecnológico de alta exigencia, proteger la salud mental forma parte de nuestra responsabilidad como organización y parte de nuestra propuesta de valor. Entendemos el bienestar emocional como un elemento clave para el desempeño profesional, la calidad del trabajo y la cohesión de los equipos.

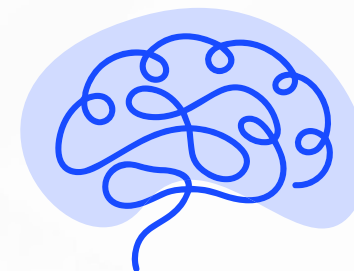
Las actuaciones desarrolladas reflejan un enfoque progresivo hacia el cuidado integral de las personas, más allá del desarrollo técnico o profesional.

ALTIA/BILBOMÁTICA

Durante el mes de octubre impulsamos un ciclo de charlas internas online abiertas a toda la plantilla, generando un espacio de conversación orientado a la sensibilización y la eliminación de estigmas asociados a la salud mental.

En 2025 se desarrollaron dos sesiones específicas para equipos técnicos, centradas en:

- Identificación de señales de estrés y desgaste.
- Estrategias prácticas para el cuidado individual y colectivo.
- Comprensión del impacto del estrés en el cerebro.
- Mejora del foco, la comunicación y la coordinación en equipos de alto rendimiento.



NOESIS

La NOESIS Academy amplió su enfoque en bienestar con tres webinars especializados centrados en el bienestar integral de los empleados: salud mental, educación financiera y bienestar digital.

- **Prevención de la Ansiedad**, con herramientas prácticas como mindfulness, respiración consciente y estrategias de gestión emocional.
- **Finanzas Personales, Créditos e Inversiones**, orientado a fortalecer la estabilidad financiera como factor de bienestar.
- **Disconnect to Connect**, centrado en bienestar digital, límites saludables en el uso de tecnología y prácticas de digital detox en entornos híbridos y remotos.

—Atracción del talento

En un entorno marcado por la aceleración tecnológica y la alta demanda de perfiles especializados, consolidamos una estrategia orientada a atraer, desarrollar y fidelizar talento altamente cualificado.

Nuestra actividad, centrada en soluciones tecnológicas avanzadas, requiere perfiles con sólida base en disciplinas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas), fundamentales para abordar proyectos en ámbitos como desarrollo de software, analítica de datos, ciberseguridad o inteligencia artificial. Estas capacidades constituyen el núcleo de nuestra propuesta de valor y el motor de nuestra competitividad.

El talento que se incorpora a la compañía proviene mayoritariamente de titulaciones universitarias técnicas y especializadas, complementadas por perfiles procedentes de formación profesional, incluida la modalidad dual, cuya aportación resulta clave para el fortalecimiento del ecosistema TIC.

La combinación de titulaciones universitarias y no universitarias evidencia un modelo de talento diverso que integra perfiles procedentes tanto del ámbito universitario como de la formación profesional técnica.

Mantenemos una colaboración activa con universidades y centros de formación profesional, facilitando experiencias prácticas que permiten a los futuros profesionales integrarse en proyectos reales, adquirir competencias técnicas avanzadas y acelerar su incorporación al mercado laboral.

Este enfoque nos permite no solo captar talento, sino también construir trayectorias profesionales sostenibles en un sector en permanente transformación, reforzando nuestra capacidad de innovación y respuesta a las necesidades de nuestros clientes.

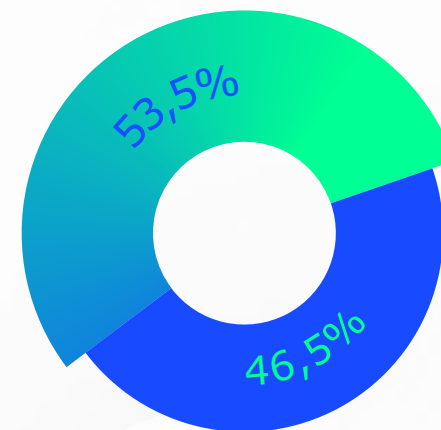
1.338

nuevas
incorporaciones

68,9%

de la plantilla tiene
formación STEAM

Titulaciones



● Universitarias | ● Otras

Formación profesional dual

Talento tecnológico desde la base

La Formación Profesional Dual es una vía estratégica para integrar formación y tecnología real. En ALTIA y BILBOMÁTICA participamos en programas que combinan aprendizaje académico y experiencia práctica en proyectos reales, facilitando la inserción laboral y generando una cantera de talento alineada con las necesidades del sector TIC.

El modelo permite al estudiantado adquirir experiencia profesional mientras completan sus estudios, trabajar con tecnologías y metodologías del entorno productivo e integrarse en equipos técnicos especializados bajo un sistema de tutorización estructurado.

FP Dual Intensiva en Desarrollo de Aplicaciones Web

En 2025 renovamos nuestro compromiso con el talento joven mediante la tercera edición del ciclo de FP Dual Intensiva en Desarrollo de Aplicaciones Web, desarrollado en colaboración con el IES Fernando Wirtz.

El programa, con 15 plazas, combina formación teórica con periodos de prácticas en nuestras instalaciones, donde el estudiantado participan en proyectos reales dentro de equipos especializados.

Programa de prácticas

Primer contacto con la tecnología real

ALTIA Digital Hub es nuestro programa de prácticas académicas orientado a estudiantes del ámbito tecnológico. Actúa como una vía estructurada de atracción de talento, conectando el entorno educativo con proyectos reales y fortaleciendo nuestra marca empleadora.

El programa permite a personas que están cursando sus estudios y recién tituladas, incorporarse progresivamente al entorno profesional, mediante una inmersión práctica en proyectos tecnológicos, combinando formación continua y acompañamiento experto.

Claves del programa:

- Integración en equipos técnicos y participación en proyectos reales.
- Tutoría técnica y acompañamiento individualizado.
- Horarios flexibles adaptados al calendario académico.
- Feedback continuo para el desarrollo de competencias técnicas y habilidades transversales.

Acciones complementarias:

- LinkUp: sesiones 360º sobre tecnología y tendencias con personas de ALTIA
- Mentoring: orientación individual con profesionales de ALTIA
- TFG/TFM: posibilidad de realizarlo en ALTIA con tutorización experta.

_ALTIA staging

Talento universitario conectado con retos tecnológicos reales

ALTIA Staging es el programa de ALTIA orientado a la tutorización de Trabajos de Fin de Grado (TFG) y Trabajos de Fin de Máster (TFM) en el ámbito tecnológico. A través de esta iniciativa ponemos a disposición del estudiantado universitario un catálogo de proyectos diseñados por profesionales de la compañía, con un enfoque práctico y alineado con tecnologías emergentes.

El programa permite al estudiantado trabajar sobre retos reales del sector, contando con la orientación de un tutor/a de ALTIA durante todo el proceso. Además de facilitar recursos tecnológicos y apoyo técnico especializado, el programa incluye una presentación interna previa a la defensa académica, que permite recibir feedback profesional sobre el contenido y la exposición del proyecto.

_Databoost program

Nuevo programa de prácticas para impulsar el talento en gobierno del dato

Hemos puesto en marcha el Databoost Program, que se desarrolla desde la oficina de ALTIA Alicante y que tiene como objetivo crear un hub de datos que siga consolidándonos como una empresa de referencia en este ámbito.

El Databoost Program combina formación técnica especializada y experiencia práctica en proyectos reales, permitiendo a nuestros boosters aprender mientras contribuyen activamente al desarrollo de soluciones basadas en datos.

Durante el programa se trabaja con tecnologías líderes del mercado como Azure, Microsoft Fabric, Databricks, SQL Server, Python, PostgreSQL y Azure DevOps, al tiempo que se adquieren competencias clave en trabajo en equipo y metodologías colaborativas.

La primera edición ha completado la fase inicial de formación, incorporando a los participantes a proyectos en curso dentro de nuestros equipos de datos.

_Onboarding

Activar el talento desde el primer día

La incorporación a la compañía forma parte esencial de la experiencia profesional. Nuestro proceso de onboarding está diseñado para garantizar una integración inclusiva, conectada y alineada con nuestros valores, combinando acompañamiento, conexión y activación temprana del talento.

Sobre este marco compartido, cada compañía del grupo despliega iniciativas adaptadas a su realidad organizativa.

ALTIA: Integración progresiva y acompañamiento cercano

En ALTIA, el proceso de onboarding se desarrolla durante los primeros meses e incluye fases de acogida, formación, presentación a equipos y seguimiento. El modelo asegura una incorporación homogénea y coordinada entre las áreas de talento, sistemas y negocio.

Entre las **acciones destacadas** se encuentran:

- Sesiones mensuales online con las nuevas incorporaciones y el equipo de Talento, que facilitan el conocimiento mutuo y la resolución de dudas en un entorno cercano.
- Welcome Day, un espacio de encuentro diseñado para compartir, conectar y reforzar el sentido de pertenencia desde el inicio.
- Red de Welcomers, profesionales de referencia que acompañan a cada nueva persona durante sus primeros meses.

59
welcomers
dando
soporte

NOESIS: Cultura, liderazgo y pertenencia desde el primer día

En NOESIS, el **Welcome Day** constituye el eje central del proceso de incorporación. Este programa mensual, celebrado en formato online, sitúa la cultura y los valores en el centro de la experiencia de bienvenida.

Con la participación de miembros del liderazgo y de distintas áreas corporativas, la jornada aborda los pilares culturales de la organización, sus compromisos en materia de innovación, impacto social y bienestar, así como aspectos clave relacionados con seguridad, ciberseguridad y funcionamiento interno.

El encuentro incorpora dinámicas interactivas que favorecen la conexión inmediata entre las nuevas incorporaciones, reforzando el sentido de pertenencia y la alineación cultural desde el primer día.

Desarrollo y crecimiento del talento

Formación

En ALTIA entendemos el aprendizaje como un vector clave para mantener la innovación, garantizar la excelencia técnica y anticipar las transformaciones del mercado.

Nuestro modelo formativo está alineado con las prioridades estratégicas del grupo y combina el desarrollo de capacidades técnicas con el fortalecimiento de competencias de gestión y liderazgo. Cada año definimos un Plan Estratégico de Formación en el que se identifican las áreas prioritarias de capacitación, con el objetivo de preparar a nuestros profesionales para afrontar proyectos cada vez más complejos en entornos tecnológicos y regulatorios en constante evolución.

El aprendizaje continuo forma parte estructural de nuestro modelo de desarrollo profesional, integrando formación especializada, mentoring y dinámicas de intercambio de conocimiento.

En línea con este enfoque, NOESIS promueve una estrategia de formación continua orientada al desarrollo profesional y personal de su plantilla, basada en la igualdad de oportunidades. Este modelo acompaña a las personas desde su incorporación, mediante programas de onboarding y formación obligatoria en ámbitos clave como seguridad de la información, protección de datos y seguridad y salud laboral. Además, se impulsan iniciativas de desarrollo técnico, idiomas, liderazgo y habilidades interpersonales, junto con formación en igualdad, diversidad y prevención del acoso, reforzando el compromiso con un entorno de trabajo inclusivo y socialmente responsable.

133.646

horas de formación
32.929 de formación en ESG

3,4/4

satisfacción
con la formación



Leaders of the Future

En 2025 lanzamos **Leaders of the Future**, el primer programa transversal del grupo para identificar y desarrollar a la próxima generación de líderes. En su primera edición participaron 63 profesionales de ALTIA, NOESIS y BILBOMÁTICA, seleccionados por su capacidad y visión estratégica.

La iniciativa, impulsada por el Consejo de Administración, tiene como objetivo fortalecer las competencias de liderazgo necesarias para ejecutar los planes estratégicos del grupo y preservar su cultura, valores y propósito. Este programa marca el inicio de una línea de desarrollo a largo plazo orientada a consolidar una cadena de liderazgo sólida y alineada.

En paralelo, NOESIS reforzó su apuesta por el desarrollo de liderazgo con programas estructurados para el consejo, personal directivo sénior, managers y talento de alto potencial. El **Board and Senior Leadership Program** formó a líderes en gestión consciente, colaboración y visión estratégica. Además, cerca de 100 managers y senior managers participaron en formación en liderazgo.

En conjunto, estas actuaciones reflejan una apuesta sistemática por el desarrollo de capacidades técnicas y de liderazgo, asegurando continuidad, visión estratégica y alineación cultural en un grupo que sitúa la tecnología y el talento como ejes de crecimiento sostenible.



Trayectoria profesional

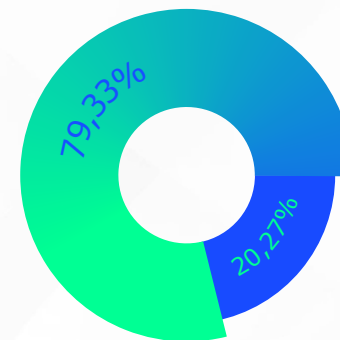
El desarrollo del talento requiere marcos claros de progresión y crecimiento. Por ello, contamos con un modelo estructurado de carrera que define itinerarios profesionales, niveles de responsabilidad y competencias asociadas a cada rol, proporcionando transparencia y previsibilidad en la evolución profesional.

ALTIA Career Map abarca el conjunto de posiciones de la organización y establece rutas de desarrollo tanto verticales como transversales, facilitando la especialización técnica, la asunción de nuevas responsabilidades o la movilidad hacia otras áreas de actividad.

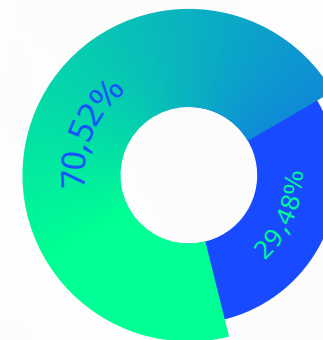
El modelo integra la definición de roles, los requisitos competenciales y los niveles de desempeño esperados, alineando el crecimiento individual con las necesidades estratégicas del negocio y con el marco normativo aplicable.

De este modo, promovemos una cultura de desarrollo continuo basada en el mérito, la capacitación y la diversidad de trayectorias profesionales, reforzando la empleabilidad interna y la fidelización del talento en un entorno tecnológico en constante transformación.

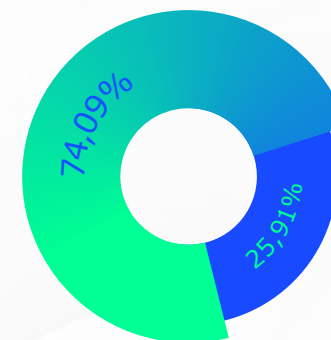
Dirección



Líderes



Equipo



● Hombres | ● Mujeres

Programa de Trabajo en Remoto desde la Unión Europea

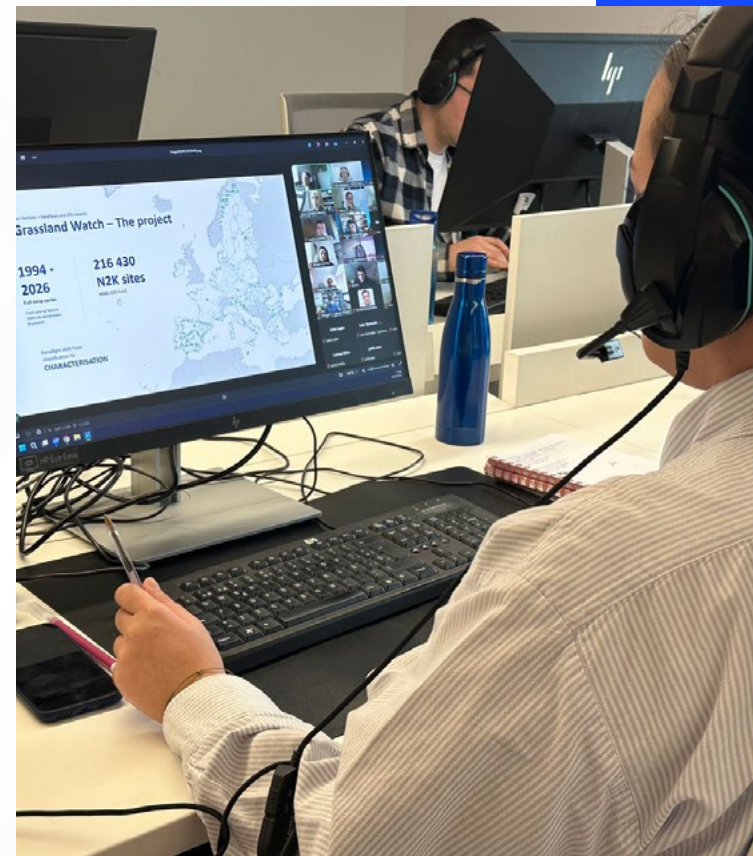
En 2025 pusimos en marcha el Programa de Trabajo en Remoto desde países de la Unión Europea. Una iniciativa que permite a profesionales de ALTIA España desarrollar su actividad desde cualquier Estado miembro de la Unión Europea durante un periodo de entre 10 y 12 semanas al año.

El programa tiene como finalidad enriquecer la experiencia profesional a través de la inmersión en entornos internacionales, manteniendo la vinculación con el proyecto y el equipo de origen.

Esta iniciativa contribuye a:

- Fortalecer competencias lingüísticas e interculturales.
- Impulsar la experiencia internacional del talento interno.
- Ampliar perspectivas globales y capacidad de adaptación a entornos multiculturales.

Con esta medida, avanzamos hacia un modelo de carrera más flexible, internacional y adaptado a la realidad de un sector tecnológico globalizado.



Seguridad y salud en el trabajo

Entorno seguro e inclusivo

Garantizamos la seguridad y salud de nuestra plantilla mediante una gestión activa y preventiva. Aunque nuestras actividades no conllevan riesgos significativos, identificamos y evaluamos posibles amenazas en cada puesto de trabajo, adoptando las medidas preventivas correspondientes.

ALTIA pretende hacer partícipe a todo el equipo humano que conforma a la organización, así como a proveedores, clientes e imagen corporativa de la empresa en virtud de su compromiso con la prevención de riesgos laborales. Para ello, se incorpora la prevención en todos los procesos de la organización mediante la intervención del servicio de prevención.

La gestión se coordina a través del departamento de prevención de riesgos laborales. Actualmente se encuentra formado por técnicos de Prevención de Riesgos Laborales en nivel superior e intermedio, dando soporte a las necesidades y mejoras de ALTIA y los medios humanos que lo conforman.

Desde este departamento se asegura el compromiso de ALTIA con las políticas de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud del grupo. La responsable de Prevención de Riesgos Laborales, lidera el equipo de trabajo, estableciendo objetivos, acompañándolos en la consecución de los mismos y evaluándolos.

A continuación, se incluye un listado no exhaustivo de las funciones más habituales dentro del departamento:

- Interlocución con los servicios de prevención y los centros de trabajo en las diferentes especialidades.
- Gestión documental de PRL para cada empresa y cada centro de trabajo.

- Coordinar y planificar, en materia de PRL, la incorporación de nuevas personas en la empresa, garantizando la cobertura de prevención de riesgos correspondiente al inicio de la relación laboral.
- Desarrollo de la formación en materia de PRL según puesto de trabajo.
- Soporte y asesoramiento técnico al comité de seguridad y salud.
- Coordinación de la vigilancia de la salud inicial y periódica de los/as trabajadores/as.
- Estudio, elaboración e interlocución para protocolos.
- Responsabilidad sobre la coordinación de actividades empresariales interna y externa.

Participación y representación en prevención de riesgos

La implicación de las personas trabajadoras es clave en nuestra política de seguridad y salud. En España, ALTIA y BILBOMÁTICA cuentan con representación sindical en algunos centros de trabajo, como Santiago de Compostela, Data Center de Vigo, Bilbao y Madrid. En el caso de los centros de trabajo de Santiago de Compostela y Bilbao, se ha constituido en ambos Comités de Seguridad y Salud. Para el resto de centros de trabajo y empresas del grupo, el personal trabajador no han ejercido el derecho a la elección de representantes y a participar en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, el 17,70% de la plantilla total está representada a través de estos órganos.

Vigilancia de la salud

Ofrecemos a toda nuestra plantilla en España, Portugal y Brasil reconocimientos médicos anuales generales y específicos según los riesgos del puesto. En Chile, EE.UU. y Holanda, la cobertura sanitaria se gestiona mediante seguros médicos privados o seguridad social a su cargo.

Inversiones en seguridad y salud

ALTIA destina recursos a la prevención de riesgos laborales manteniendo nuestra apuesta por la mejora continua en este ámbito. En 2025, la inversión fue de 657.767,53€, destinada a:

- Seguros médicos.
- Servicios de prevención.
- Documentación técnica.
- Dotación de medios materiales de seguridad y primeros auxilios, así como su mantenimiento en cada centro de trabajo.
- Vigilancia de la salud.
- Formación en PRL.
- Equipos de medición en materia de la especialidad de higiene industrial.

Un paso más en la seguridad y el bienestar de nuestra comunidad

Nuestra oficina de Milladoiro, en A Coruña, cuenta con un desfibrilador, instalado en cumplimiento del Decreto 38/2017, que regula su uso fuera del ámbito sanitario. Este dispositivo, registrado oficialmente, forma parte de la red gallega de Desfibriladores Externos Semiautomáticos (DESA), facilitando su acceso en caso de emergencia para personas que puedan requerir de su uso en áreas limítrofes.

Su presencia no solo refuerza la seguridad en nuestro centro de trabajo, sino que también representa una mejora social para la comunidad. Además, nuestro equipo ha recibido formación en Soporte Vital Básico (SVB) y uso del DESA, garantizando una respuesta rápida y eficaz ante emergencias.

Accesibilidad universal

En 2025 todas las oficinas del grupo ALTIA cuentan con sistemas de accesibilidad universal para los trabajadores con discapacidad. En general, todas las oficinas disponen de ascensor y accesos adaptados en las salas de trabajo.

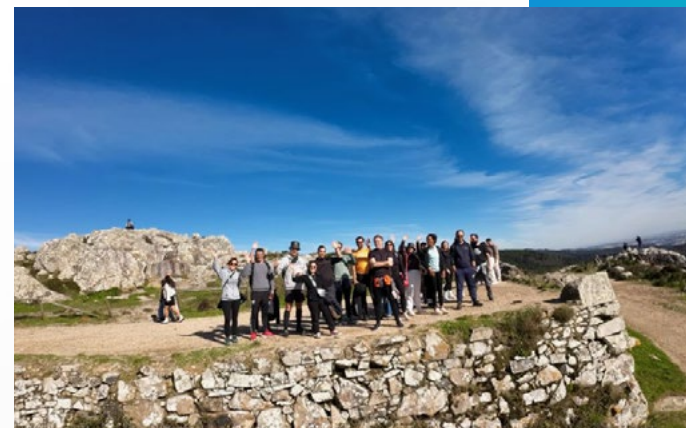
De la misma manera, se tiene en cuenta la accesibilidad universal en la apertura de las nuevas oficinas.

Diversidad, equidad e inclusión

En un entorno tecnológico global y en constante transformación, la diversidad no es solo un principio ético, sino un factor estructural de competitividad. Creemos que la innovación con impacto real requiere equipos diversos, entornos inclusivos y sistemas que garanticen la equidad en el acceso a oportunidades.

Trabajamos para consolidar una cultura en la que todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, aportar perspectivas distintas y participar activamente en la construcción de soluciones tecnológicas responsables.

Nuestro compromiso con la **Diversidad, Equidad e Inclusión** (DEI) se articula a través de planes de igualdad, comisiones de seguimiento y políticas internas que integran estos principios en la gestión del talento, la promoción profesional y la toma de decisiones.



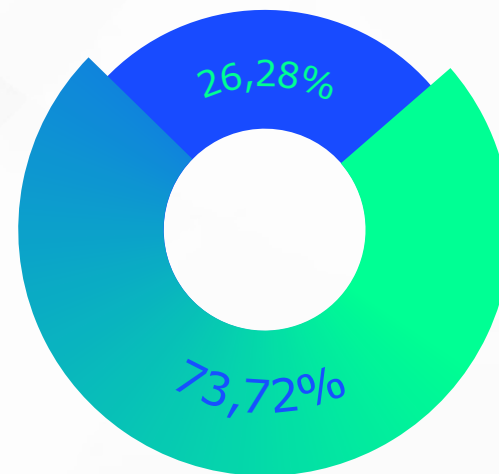
Equidad de género

Somos conscientes de la brecha estructural que caracteriza al sector TIC en términos de representación femenina. A cierre de 2025, la plantilla del grupo estaba compuesta por 3.148 hombres y 1.122 mujeres, reflejando una realidad sectorial que exige actuaciones sostenidas en el tiempo.

En España, ALTIA, EXIS TI y BILBOMÁTICA cuentan con **Planes de Igualdad** orientados a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando la perspectiva de género en la gestión del talento y en los procesos de desarrollo profesional.

Nuestro enfoque no se limita al cumplimiento normativo, sino que busca avanzar progresivamente hacia una mayor representatividad y equilibrio en todos los niveles de la organización.

● Hombres | ● Mujeres



Mujeres

26,28%

En plantilla

29,48%

Líderes

20,27%

Directivas

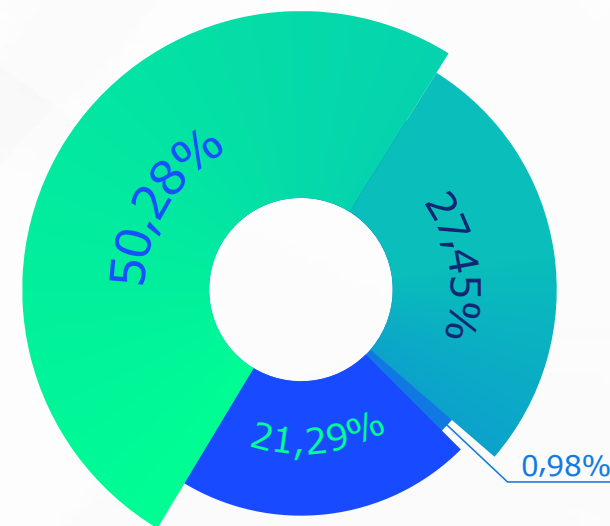
27,27%

Consejo de Administración

Diversidad generacional

La **combinación de talento joven y experiencia senior** constituye uno de nuestros principales activos. Fomentamos entornos de colaboración intergeneracional donde el aprendizaje mutuo y la transferencia de conocimiento fortalecen nuestros equipos y proyectos.

Rechazamos cualquier forma de edadismo y promovemos la igualdad de oportunidades con independencia de la edad, convencidos de que la diversidad generacional mejora la resiliencia y la capacidad de adaptación en un contexto tecnológico en evolución constante.



Hombres | Mujeres

63% | 37%

● Generación Z
(1997-2012)

60% | 40%

● Millenials
(1981-1996)

61% | 39%

● Generación X
(1965-1980)

62% | 38%

● Baby boomers
(1946-1964)

Compromiso activo contra la violencia de género

La igualdad real requiere medidas concretas de protección. Mantenemos un compromiso firme contra la violencia de género y actuamos de forma proactiva para apoyar a las víctimas.

ALTIA está adherida al *Protocolo para la Detección y Tratamiento en la Empresa de situaciones de Violencia de Género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo*, promovido por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, integrado en el Consejo General del Poder Judicial.

Además del marco formal, aplicamos **medidas específicas de protección y apoyo** que incluyen:

- Cambio inmediato de centro de trabajo con reserva del puesto.
- Adaptación horaria para garantizar protección y asistencia integral.
- Complemento salarial en situaciones de reducción de jornada.
- Ampliación de la reserva del puesto en supuestos de suspensión del contrato.
- Mejora indemnizatoria en casos de extinción vinculada a esta causa.

Estas actuaciones reflejan una voluntad clara de acompañamiento efectivo y de construcción de un entorno laboral seguro y respetuoso.

Inclusión de personas con discapacidad

La inclusión efectiva forma parte de nuestro compromiso con una organización abierta al talento en todas sus dimensiones. En 2025, el grupo contó con 52 personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, manteniendo una evolución positiva respecto a ejercicios anteriores.

Seguimos **avanzando en la eliminación de barreras y en la creación de entornos de trabajo accesibles**, facilitando que todas las personas puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones.

Cultura y cohesión interna

Los espacios de encuentro y reconocimiento constituyen una dimensión clave del impacto social interno. Impulsamos una cultura basada en la colaboración, la cercanía y el sentido de pertenencia, reforzando los espacios de conexión entre equipos y promoviendo una identidad compartida más allá de la estructura organizativa.

Nuestra estrategia combina comunicación interna estructurada, encuentros corporativos y dinámicas participativas que favorecen:

- La alineación con la estrategia y los valores del grupo.
- La conexión transversal entre áreas y geografías.
- La generación de vínculos profesionales sólidos.
- El refuerzo del orgullo de pertenencia.

Apostamos por una comunicación clara y transparente que permita a las personas comprender el propósito común y su contribución al mismo.

Los eventos internos, reuniones corporativas y espacios de encuentro no son únicamente momentos sociales, sino herramientas estratégicas para consolidar nuestra cultura organizativa, compartir aprendizajes y celebrar los logros colectivos.

Crecimiento real es ayudar a crecer a quienes te rodean: los clientes, las personas, los accionistas y el entorno. Eso es lo que da sentido a la tecnología y a nuestro trabajo.

Restyling de identidad

El proyecto de restyling del grupo, fue un proyecto entendido desde el prisma de la cultura corporativa. Entendido como un sistema robusto que permita de forma sencilla escalar los principios, el propósito y los mensajes clave a todos los mercados y capas de la compañía.

Una identidad visual y verbal que facilite la transferencia de ese ADN que debe permanecer para no perder las raíces, pero a su vez, ser un sistema capaz de adaptarse a la evolución y crecimiento empresarial. Un proceso de restyling que pretende integrar las diferentes áreas, marcas, mercados y renovar la energía de marca.

Un sistema reformulado gracias a la escucha de las personas que formamos el grupo, de lo que valoran de nosotros nuestros clientes y del impacto real que somos capaces de provocar en nuestro ecosistema.

El nuevo posicionamiento de marca no solo unifica la imagen del grupo, sino que refuerza la cultura de valores compartidos. Donde cada persona se sienta parte y viva una cultura basada en el crecimiento real, transversal y global.

El claim seleccionado **“Technology for real growth”** sintetiza un propósito claro: crear una tecnología al servicio del progreso tangible.

_Garage

Garage es la plataforma corporativa de innovación del grupo, diseñada para generar sinergias entre personas, independientemente de su ubicación geográfica, rol o perfil tecnológico.

Su objetivo es facilitar la adopción de nuevas tecnologías, potenciar el conocimiento colectivo y actuar como laboratorio interno de ideas con potencial para convertirse en nuevos productos, servicios o mejoras organizativas.

A través de Garage hemos creado un entorno estructurado donde cualquier persona puede:

- Proponer ideas, retos tecnológicos o problemas a resolver.
- Explorar nuevas herramientas y tendencias emergentes.
- Colaborar con otros profesionales interesados en desarrollar soluciones.
- Participar en iniciativas transversales más allá de su proyecto habitual

Garage materializa una convicción estratégica: las buenas ideas pueden surgir en cualquier lugar de la organización. Por ello, promovemos un ecosistema donde la curiosidad, la iniciativa y el espíritu innovador encuentran un espacio real para desarrollarse.

_Inspiring Technology by Hunters

Los Hunters, cazadores de tendencias tecnológicas en ALTIA, escriben periódicamente artículos para mostrar al equipo hallazgos y nuevas claves a tener en cuenta en el mundo de la tecnología.

En nuestras newsletters internas tienen una sección fija en la que nos cuentan novedades y casos de uso, resultado de sus investigaciones, poniéndose al servicio del resto de personas del grupo para que amplíen sus conocimientos tecnológicos.

— Momentos de conexión on y offline

Los espacios de conexión constituyen una dimensión clave del impacto social interno. Durante 2025 se impulsaron iniciativas orientadas a fortalecer la cohesión, el reconocimiento y el sentido de pertenencia, consolidando comunidades profesionales activas y alineadas con la estrategia corporativa.

El **evento streaming de presentación del restyling** corporativo se celebró de forma simultánea en distintas oficinas de ALTIA, NOESIS y BILBOMÁTICA, más de 20 eventos simultáneos presenciales y conexión online. Este formato permitió compartir la evolución de la identidad corporativa como un proceso colectivo, reforzando la coherencia de marca y la integración entre equipos distribuidos geográficamente.

Se organizaron los tradicionales **eventos de verano y celebraciones navideñas** en España y Chile, espacios presenciales orientados a reforzar la convivencia, la interacción informal y la cultura compartida entre profesionales.

En ALTIA y NOESIS también organizamos un **reconocimiento** interno dirigido a personas que alcanzan **hitos significativos de permanencia en la empresa**. Estas iniciativas ponen en valor la trayectoria profesional, la lealtad y el compromiso a largo plazo, reforzando la retención del talento como elemento estructural del modelo organizativo.

La **celebración del Best Workplace Wellbeing de NOESIS**, otorgado por Great Place To Work Portugal, se materializó en un evento multirregional simultáneo en cinco oficinas de Portugal que reunió a 300 colaboradores. Más allá de visibilizar un logro externo, el encuentro reafirmó el bienestar como pilar cultural y transmitió desde el liderazgo un mensaje explícito sobre la importancia estratégica de las personas.

Complementariamente, los formatos digitales como **Digital Talks** y **All Hands** consolidan espacios periódicos de transparencia, intercambio de conocimiento y comunicación directa con la dirección, fortaleciendo la alineación organizativa y la transferencia de información entre equipos.



_NOESIS fortalece su cultura interna

NOESIS fortaleció su cultura interna mediante tres iniciativas clave orientadas a reforzar la proximidad y el sentido de comunidad entre todos los equipos:

Come ON Board

El programa Come ON Board consolidó su papel como mecanismo clave de comunicación estratégica interna. Tras el Kick-Off anual, celebrado en enero en Cascais, los contenidos sobre resultados, prioridades estratégicas y hoja de ruta tecnológica fueron compartidos con toda la organización en formato híbrido. La sesión permitió conocer directamente la información estratégica, reforzando la transparencia, la alineación y el sentido de propósito compartido. Esta dinámica consolida una cultura organizativa basada en la apertura informativa y la conexión entre liderazgo y equipos.

#teamnoesis Days

Iniciativas de team building al aire libre orientadas a fortalecer las relaciones interpersonales y promover el bienestar en entornos naturales.

Las actividades incluyeron una jornada de vía ferrata en la Serra do Moradal, un día dedicado a la fotografía en Lisboa con formación interna y práctica en espacios emblemáticos y una ruta de senderismo por la Serra de Sintra con dinámicas de equipo.

Estas experiencias refuerzan el equilibrio entre vida profesional y personal, promueven la colaboración transversal y consolidan vínculos en espacios que favorecen la conexión y el trabajo en equipo en un contexto diferente al entorno laboral habitual.



HC on the Road

HC on the Road es el programa de presencia territorial del equipo de Recursos Humanos, diseñado para reforzar la cercanía con las oficinas regionales y fortalecer el sentido de pertenencia organizativa.

En 2025 se llevaron a cabo cinco ediciones en Portugal. Dos de ellas coincidieron con la inauguración de nuevas oficinas en Covilhã y Castelo Branco, incorporando sesiones formales con participación de líderes regionales y representantes institucionales. Las restantes ediciones (Oporto, Coimbra y Lisboa) se desarrollaron en formato más informal, promoviendo la interacción directa con los equipos locales.

La edición de Lisboa adoptó la temática de los Santos Populares, transformando la oficina en un espacio de celebración cultural con elementos tradicionales y actividades lúdicas.

Esta iniciativa consolida un modelo cultural descentralizado, garantizando conexión directa entre la organización y todos los equipos, independientemente de su ubicación geográfica.

5.3 Clientes

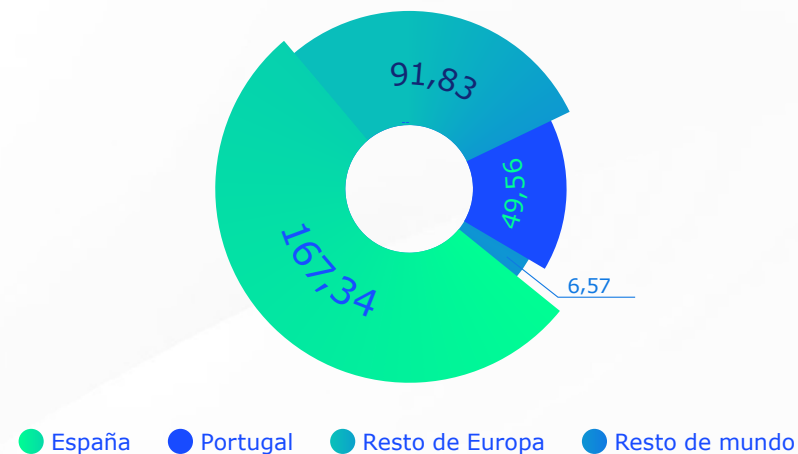
Nuestros clientes no son únicamente destinatarios de soluciones, sino socios estratégicos con los que compartimos visión, retos y objetivos de transformación. Para nosotros, la tecnología solo genera impacto real cuando se construye en colaboración.

Operamos en un entorno global y multisectorial, combinando conocimiento tecnológico, especialización sectorial y capacidad de adaptación para responder a necesidades complejas de clientes. La confianza que depositan en nosotros es el resultado de un modelo basado en calidad, cercanía y mejora continua.

Nuestro enfoque integra innovación, rigor metodológico y escucha activa, asegurando que cada proyecto contribuya a fortalecer la competitividad, la eficiencia y la sostenibilidad de las organizaciones con las que trabajamos.

Porque reinventar los negocios no es solo implantar tecnología: es acompañar a nuestros clientes en procesos de cambio que generen valor a largo plazo.

Facturación (Mn€)



Gestión de calidad

El sistema de gestión de calidad del grupo ALTIA está intrínsecamente ligado a la **satisfacción de nuestros clientes**. El sistema se basa en principios y procesos robustos que buscan asegurar que los servicios ofrecidos no solo cumplan, sino que superen las expectativas y necesidades de los clientes.

1 Orientación al cliente

Nuestra estrategia se centra en comprender a fondo a nuestros clientes, tanto actuales como potenciales (internos y externos) y orientar cada aspecto de nuestro trabajo hacia la resolución y satisfacción de sus necesidades y expectativas. Esto se logra mediante un conocimiento profundo de sus requerimientos y la identificación proactiva de oportunidades de negocio, con el objetivo primordial de proporcionarles un mayor valor añadido y asegurar la mejora continua de nuestros servicios.

2 Compromiso con la mejora continua

La mejora continua es un objetivo principal del sistema de gestión de calidad. Implica no solo cumplir con los requisitos establecidos, sino también buscar constantemente formas de optimizar nuestros procesos y servicios para superar las expectativas de los clientes.

3 Comunicación y colaboración

Fomentamos canales de comunicación abiertas con nuestros clientes para que puedan hacernos llegar cualquier consulta o sugerencia. Esta colaboración activa nos ayuda a superar las expectativas en la percepción de nuestros servicios.

A continuación, destacamos los **pilares** que guían nuestra gestión de calidad:

4 Atención y satisfacción del cliente

Consideramos esencial la atención constante a los usuarios de nuestros servicios y la medición de su satisfacción. Nos comprometemos a resolver eficazmente sus requerimientos, lo que implica responder de forma reactiva o proactiva a las demandas o problemas planteados, manteniendo siempre una actitud de disponibilidad y atención.

5 Gestión de incidencias y acciones correctivas

Las incidencias se registran y documentan adecuadamente para asegurar la trazabilidad y facilitar futuras auditorías o revisiones. Los resultados de las acciones correctivas y preventivas son analizados para identificar áreas de mejora y establecer estrategias efectivas que prevengan la recurrencia de situaciones similares.

6 Certificaciones y normativas

Las empresas del grupo ALTIA están certificadas bajo la **Norma ISO 9001**. Esta certificación internacional no solo valida que nuestros procesos de gestión de calidad cumplen con los más altos estándares reconocidos globalmente, sino que también es una herramienta clave para acreditar el nivel de institucionalización de nuestros procesos y para identificar continuamente nuevas áreas de mejora.

Canales de diálogo

En ALTIA establecemos y mantenemos contacto con los clientes a través de diversos canales de comunicación, participación y diálogo. Estos incluyen:

- **Medios propios:** Contamos con una página web, perfiles de redes sociales y newsletters externas, donde comunicamos información corporativa, financiera, proyectos, certificaciones...
- **Medios de terceros:** Colaboramos con medios nacionales y autonómicos a través de envío de notas de prensa, artículos, dossiers...
- **BME Growth:** Comunicamos al mercado toda aquella información relevante.
- **Eventos propios y de terceros:** Conectamos con clientes y colaboradores en eventos de diferente tipología, organizados desde ALTIA o en formato patrocinio.

Además, también comunicamos información ambiental pertinente a todas las partes interesadas y al público en general. La planificación de la comunicación con los grupos de interés clave se refleja en una Matriz de Comunicación que se revisa al menos bianualmente.



Satisfacción de los clientes

La satisfacción del cliente constituye un pilar fundamental en la calidad de los servicios que prestamos. Al menos una vez al año **se mide la satisfacción de nuestros clientes para los servicios contratados** mediante la plantilla realizada al efecto. El análisis de estos resultados se integra sistemáticamente en el informe de seguimiento de servicio correspondiente.

La evaluación de satisfacción del cliente se realiza tanto para proyectos específicos como para servicios contratados.

- **Objetivo común.**
Ambas evaluaciones persiguen un objetivo primordial: medir la satisfacción del cliente con respecto a los servicios prestados, identificando puntos fuertes y áreas de oportunidad.
- **Responsabilidad de análisis.**
El Comité de Calidad asume la responsabilidad de analizar en profundidad los resultados de todas las revisiones realizadas, garantizando una supervisión estratégica.
- **Proceso de mejora continua.**
Los resultados obtenidos se utilizan activamente para identificar áreas de mejora específicas y para establecer estrategias concretas que nos permitan aumentar continuamente la satisfacción de nuestros clientes.
- **Uso de cuestionarios.**
Se utilizan cuestionarios específicos para recolectar la opinión de los clientes sobre diversos aspectos del servicio recibido.
- **Documentación y evidencias.**
La documentación y las evidencias del proceso de evaluación se almacenan adecuadamente en ambos casos, garantizando la trazabilidad y la transparencia.

Estas prácticas permiten a ALTIA mantener un alto nivel de calidad en sus servicios y proyectos, atendiendo las necesidades y expectativas de sus clientes de manera efectiva y proactiva.

Los clientes y terceros cada día están más concienciados de su derecho a reclamar y son más exigentes con la calidad del servicio y trabajos prestados.

En el grupo ALTIA se fomenta el que los clientes presenten sus reclamaciones y sugerencias mediante el teléfono, e-mail, carta y a través de la página web, con objeto de conocer su opinión y recibir las sugerencias para la mejora del servicio o trabajo realizado. Desde octubre de 2017 también está disponible el Canal Ético para reclamaciones, dudas y sugerencias relacionadas con el contenido del Código Ético.

Durante el año 2025 no se han recibido reclamaciones derivadas de ningún proyecto.

Si bien este es un hecho positivo, se incide y recuerda a todo el personal sobre la importancia de su colaboración en la comunicación y resolución de incidencias y reclamaciones que puedan pasar desapercibidas, para que de este modo se pueda mejorar la eficacia de los servicios y trabajos.

4,7/5
satisfacción de los clientes

4,9/5
satisfacción en grado
de cumplimiento con los
plazos de entrega pactados

5.4 Comunidad

El crecimiento real solo es sostenible cuando genera oportunidades más allá de la organización. Entendemos nuestra actividad como parte de un ecosistema social y ambiental más amplio.

Nuestra acción social se orienta a ampliar el acceso al conocimiento tecnológico, reducir brechas, fortalecer comunidades y contribuir al bienestar colectivo, alineando nuestro impacto con los ODS.

+100

Personas voluntarias

24

Iniciativas de carácter social

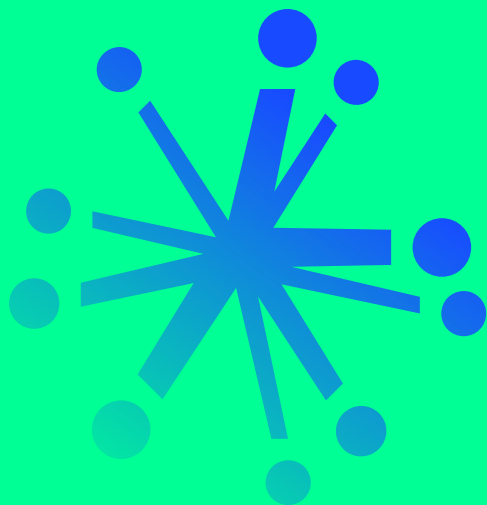
65

Entidades con las que colaboramos

30,8k

€ destinados a acciones de colaboración social

Crecimiento real, impacto compartido



_Convenio con AMICOS

Alianza para la inclusión y la sostenibilidad

En 2025 ALTIA ha formalizado un convenio de colaboración con Amicos, asociación dedicada a la inclusión de personas con discapacidad, consolidando **una alianza estratégica orientada a generar impacto social y ambiental** en los territorios donde operamos.

Esta colaboración refuerza un modelo de desarrollo responsable y colaborativo, implicando activamente a profesionales de ALTIA en proyectos que conectan talento, inclusión y conservación del entorno.

El convenio establece una base de trabajo conjunta para **impulsar proyectos que integren innovación, inclusión y conservación del entorno**, reforzando nuestro modelo de desarrollo responsable y colaborativo.

_UPNDO

Bienestar que se transforma en impacto social

UPNDO es un programa anual que **convierte la actividad física** de las personas de NOESIS **en donaciones destinadas a causas sociales**, integrando bienestar individual e impacto colectivo.

A través de una plataforma digital, profesionales de NOESIS participan activamente acumulando "Energy Points", que se transforman en apoyo económico a iniciativas vinculadas con diversidad, sostenibilidad ambiental y salud mental.

El programa demuestra cómo una iniciativa interna de bienestar puede extender su impacto más allá de la organización, conectando hábitos saludables con contribución social.

ALTIA in_Action

ALTIA in_Action es el marco que articula y canaliza nuestras iniciativas sociales, promoviendo la implicación activa de nuestras personas en proyectos con impacto real en la sociedad.

Constituye un espacio de conexión entre propósito corporativo y compromiso individual, facilitando la participación en iniciativas educativas, solidarias y ambientales alineadas con nuestros valores y con los ODS.

En 2025, este marco se ha estructurado en torno a **cuatro ámbitos prioritarios de impacto**, definidos a partir de las áreas donde nuestra actividad, nuestras alianzas y la implicación de nuestra plantilla han generado una mayor contribución social.





1 Desarrollo del talento y conexión con el ecosistema educativo

Impulsamos vocaciones STEM y fortalecemos el vínculo entre el ámbito educativo y el entorno profesional, acercando la realidad tecnológica al estudiantado de distintas etapas formativas y facilitando su orientación profesional.

_ALTIA Premia

Iniciativa desarrollada junto con la Escuela Técnica Superior de Ingeniería (ETSE) de la Universidad de Santiago de Compostela para reconocer la excelencia en Trabajos de Fin de Grado en el ámbito tecnológico y fortalecer la conexión entre universidad y empresa.

En su sexta edición, el premio ha distinguido el proyecto Mis Pictocuentos, una aplicación web orientada a facilitar la comunicación y el aprendizaje de niños y niñas con dificultades en la comunicación oral, como aquellos con Trastorno del Espectro Autista (TEA), mediante el uso de pictogramas y contenidos interactivos.

Impacto 2025 • **1.500€** para el mejor TFG

_ALTIA Tech_Day

Programa anual de workshops presenciales dirigido al estudiantado de Formación Profesional y universidades, cuyo objetivo es acercar las tecnologías más demandadas del mercado al entorno educativo.

En colaboración con distintos centros formativos, profesionales de ALTIA imparten sesiones prácticas centradas en proyectos reales y herramientas utilizadas en el día a día, abordando ámbitos como inteligencia artificial, ingeniería de datos, ciberseguridad o arquitectura de software.

Impacto 2025

- **12 charlas** impartidas por profesionales de ALTIA
- **268 estudiantes** participantes
- **14 personas voluntarias. 28,6% de ponentes mujeres**, reforzando la visibilidad de referentes femeninos en tecnología
- **Presencia en 6 provincias:** A Coruña, Pontevedra, Barcelona, Alicante, Vizcaya y Madrid



_GenTech

Iniciativa orientada a fomentar vocaciones STEM entre estudiantes de secundaria y bachillerato, acercando el sector tecnológico a las aulas a través de charlas impartidas por profesionales de la compañía. El programa promueve el diálogo entre estudiantes y profesionales sobre las oportunidades de las carreras tecnológicas, las competencias digitales del futuro y la realidad del sector TIC.

En su sexta edición, GenTech amplió su alcance territorial, reforzando el compromiso del grupo con el impulso del talento joven y la promoción de la educación tecnológica.

Impacto 2025

- **17 charlas** realizadas en centros educativos
- **Más de 900 estudiantes** participantes
- **19 profesionales voluntarios** de ALTIA y BILBOMÁTICA
- Presencia en **A Coruña, Ourense, Pontevedra, Madrid y Bilbao**

_TecStorm

NOESIS participó como empresa colaboradora en TecStorm, el mayor hackathon universitario de Portugal, un evento que reúne a estudiantes de todo el país para desarrollar soluciones tecnológicas orientadas a resolver retos sociales reales.

Durante la 9ª edición, celebrada en el Centro de Innovación Técnico, nuestros profesionales acompañaron a los equipos participantes a través de sesiones de mentoría técnica y estratégica, contribuyendo al desarrollo de proyectos en ámbitos como la inclusión digital, la movilidad inteligente o la sostenibilidad.

Impacto 2025

- **8 personas voluntarias**
- **2 equipos mentorizados** obtuvieron reconocimiento en el hackathon
 - Solar Farm (Proyecto Más Sostenible, mentorizado por Márcio Carvalho)
 - ShopWise (primer premio en la categoría de Vida Saludable y Verde, mentorado por Abel Espírito Santo)



Tecnolog@ por un día

(11ª, 12ª y 13ª ediciones)

Iniciativa impulsada por la Xunta de Galicia en el marco del Plan DigiTalent 2030 que permite a estudiantes de 12 a 17 años compartir una jornada laboral con profesionales de ALTIA, descubriendo cómo se desarrollan los proyectos tecnológicos, qué perfiles profesionales intervienen y qué oportunidades ofrece el sector TIC.

La actividad busca acercar la realidad del entorno tecnológico a las nuevas generaciones, fomentar vocaciones STEM y contribuir a derribar estereotipos asociados a estas profesiones, especialmente en relación con el género.

Impacto 2025

- **3 ediciones** del programa
- **46 estudiantes** participantes
- **22 profesionales voluntarios**
- Jornadas realizadas en **4 oficinas de Galicia**

4º ESO + Empresa

Programa impulsado por la Comunidad de Madrid que permite a estudiantes de Educación Secundaria acercarse al entorno profesional mediante estancias formativas breves en empresas.

En el marco de este programa, ALTIA ha acogido a estudiantes de secundaria en su oficina de Madrid, ofreciéndoles una experiencia de observación directa del trabajo en el sector tecnológico y del desarrollo de proyectos digitales. Durante la estancia, los participantes conocen diferentes perfiles profesionales, metodologías de trabajo y tecnologías utilizadas en el día a día de la compañía.

Impacto 2025

- **3 días de estancia** formativa
- **11 profesionales voluntarios**



2 Impulso del talento femenino y reducción de brechas digitales

Impulsamos la presencia de mujeres en el ámbito STEM, fomentando vocaciones tecnológicas desde edades tempranas y promoviendo referentes, mentoría y espacios de acompañamiento que contribuyan a reducir la brecha de género en el sector digital.

_Inspira STEAM

BILBOMÁTICA participa activamente en el programa impulsado por la Universidad de Deusto que busca fomentar las vocaciones científico-tecnológicas entre estudiantes de Educación Secundaria, con especial foco en el impulso del talento femenino en disciplinas STEM.

A través de sesiones de sensibilización y orientación impartidas por profesionales de la compañía, el programa acerca referentes reales del sector tecnológico al aula, contribuyendo a romper estereotipos de género y a despertar el interés por las carreras tecnológicas entre estudiantes de 11 a 13 años.

Impacto 2025

- **4 centros educativos** participantes
- **Más de 70 estudiantes** alcanzados
- **6 personas voluntarias**

_EmpowHER 2025

NOESIS participó en EmpowHER 2025, una iniciativa que conmemora el Día de la Mujer en la Ingeniería y promueve el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito tecnológico mediante espacios de visibilidad, mentoría y liderazgo.

Durante el evento, una persona voluntaria de nuestro equipo de IT Operations, Cloud & Security, representó a la compañía como ponente ante estudiantes del Instituto Superior Técnico, compartiendo su trayectoria profesional y reflexionando sobre los retos y oportunidades de las mujeres en carreras STEM. Su participación ofreció a las futuras ingenieras referentes reales del sector y puso en valor el impacto de la representación femenina en tecnología.

_Geek Girls Portugal

NOESIS acogió en su oficina de Coimbra un encuentro de la comunidad Geek Girls Portugal, una iniciativa orientada a conectar a mujeres profesionales del sector tecnológico, fomentar el networking y compartir conocimiento e inspiración profesional.

El evento contó con la participación de profesionales del equipo de Low-Code Solutions que compartieron su experiencia y visión, generando un espacio de intercambio profesional y aprendizaje.



Technovation Girls (España y Portugal)

Participamos en esta iniciativa global que impulsa el talento femenino en tecnología y emprendimiento entre niñas y jóvenes de 8 a 18 años, promoviendo el desarrollo de soluciones digitales a retos sociales reales.

En 2025 NOESIS reforzó su implicación convirtiéndose en patrocinadora oficial del programa, además de participar a través de mentoría técnica, actividades educativas y presencia en el jurado de la final nacional. Como parte de esta iniciativa se impulsó el equipo "Code & Coins", formado por hijas y familiares de profesionales de NOESIS, que desarrollaron una aplicación en Scratch para fomentar la educación financiera entre jóvenes.

En España, ALTIA se sumó por primera vez a la iniciativa, participando como jurado en la edición nacional, reforzando así el compromiso del grupo con el desarrollo de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes.

Impacto 2025

- **NOESIS patrocinador oficial** del programa
- **8 personas voluntarias** implicadas como mentores/as y jurado
- **Taller tecnológico para hijos e hijas de empleados** dentro del programa **#teamnoesis kids**

Talleres de seguridad digital para colectivos sociales

NOESIS acogió en su oficina de Lisboa un taller de "Buenas Prácticas de Seguridad en Internet" dirigido a la organización social GIRA IPSS, entidad dedicada al apoyo de personas con trastornos de salud mental.

La sesión fue impartida por los expertos en ciberseguridad de NOESIS, quienes ofrecieron orientación práctica sobre seguridad de contraseñas, identificación de phishing, protección de la privacidad y navegación segura, adaptando los contenidos a las necesidades del colectivo, promoviendo una inclusión digital más segura.



3 Compromiso solidario y bienestar

Canalizamos la implicación de nuestra plantilla en iniciativas solidarias y de apoyo a colectivos vulnerables o en situaciones de emergencia, fomentando una cultura de participación activa y compromiso social.

_DatadaX Summit a beneficio de Fundación Stop Leucemia

La comunidad de datos e inteligencia artificial se reunió en una jornada centrada en compartir conocimiento, casos de uso y tendencias en análisis de datos, big data, inteligencia artificial, business analytics y business intelligence. Profesionales del sector y ponentes de referencia ofrecieron una visión actualizada del impacto de estas tecnologías en los negocios y la sociedad.

El encuentro incorporó además un componente solidario: la recaudación íntegra de las entradas se destinó a la Fundación Stop Leucemia, organización dedicada a impulsar la investigación contra el cáncer hematológico. Esta dimensión social reforzó el propósito del evento, combinando divulgación tecnológica con apoyo directo a una causa.

_Campaña navideña de recogida de juguetes

ALTIA puso en marcha un año más en la campaña interna de recogida de juguetes, reforzando el compromiso solidario en torno a la Navidad.

La colaboración con entidades sociales permitió canalizar más de 150 juguetes y libros, garantizando su distribución a través de organizaciones con presencia directa en las comunidades locales. La edición de este año incorporó además una acción de voluntariado corporativo en A Coruña, donde profesionales de la oficina colaboraron con Cáritas en tareas de empaquetado y preparación de los regalos.

_Donaciones a bomberos y comunidades afectadas por incendios forestales de Portugal

En agosto de 2025, los incendios forestales que afectaron al centro de Portugal movilizaron una respuesta inmediata por parte de NOESIS en las regiones de Castelo Branco, Covilhã y Guarda. Las personas empleadas entregaron suministros esenciales solicitados por los bomberos locales y, en algunos casos, participaron directamente en las labores de extinción.

NOESIS realizó donaciones corporativas a las asociaciones de bomberos voluntarios de las tres localidades y activó una campaña interna para canalizar apoyo adicional hacia entidades locales, incluidas organizaciones de rescate animal.



UPNDO: transformando actividad física en donaciones sociales

NOESIS ha mantenido la colaboración con UPNDO, plataforma que transforma la actividad física de la plantilla en Puntos de Energía (EPs) convertidos en donaciones para causas sociales. Alineado con el reconocimiento como Mejor Bienestar Laboral por Great Place To Work Portugal, el programa integra salud corporativa e impacto social.

Se estructuró en tres campañas temáticas desarrolladas a lo largo de 2025: diversidad e inclusión (apoyo al empoderamiento femenino en tecnología e inclusión digital); sostenibilidad (protección ambiental y conservación de la fauna y los bosques); y bienestar y salud mental (lucha contra el aislamiento y acompañamiento a colectivos vulnerables).

Impacto 2025

- **~270 empleados** participantes en la app
- **383,20 km recorridos** en la campaña final
- Donaciones a Escola 42, Project Girls 4 Girls, QUERCUS y WWF Portugal

Participación en carreras solidarias

NOESIS impulsó la participación de su plantilla en iniciativas deportivas con componente social, promoviendo el ejercicio físico como palanca de bienestar interno y, al mismo tiempo, de compromiso con causas solidarias.

Durante 2025 participamos en la *Corrida Sempre Mulher*, iniciativa vinculada al empoderamiento femenino y a la sensibilización sobre el cáncer de mama y en la *XII Corrida Saúde + Solidária* organizada por la Asociación de Estudiantes de Medicina de la Universidad de Lisboa (AE-FML), evento que integra carreras, caminatas y actividad infantil con fines solidarios. A través de estas actividades, se fomentó la implicación activa de la plantilla en carreras que combinan salud, empoderamiento y apoyo a colectivos vulnerables.





4 Sostenibilidad ambiental y cuidado del planeta

Integramos la protección del entorno en nuestra acción social mediante iniciativas que promueven la conservación ambiental, la regeneración de ecosistemas y el uso responsable de recursos tecnológicos.

Proyecto de restauración marina

En el marco del convenio de colaboración con AMICOS, equipos de distintas sedes participaron en una jornada de acción ambiental y aprendizaje en el Centro de Atención Integral de Boiro, vinculada al proyecto de restauración marina Cabalga.

La iniciativa, impulsada por el Instituto de Ciencias del Mar (CSIC), AMICOS y varias cofradías de Galicia y Cataluña, se orienta a la recuperación de ecosistemas bentónicos en el Mediterráneo y el Atlántico gallego. En el puerto de Aguiño (Galicia), el equipo colaboró en la reintroducción de 200 soportes de laminaria, equivalentes a media hectárea de bosque marino, en zonas del Parque Nacional das Illas Atlánticas, contribuyendo directamente a la regeneración de un ecosistema clave para la biodiversidad.

Impacto 2025

- **200 soportes** de laminaria reintroducidos
- **15 personas voluntarias**





_Punto.Tech

ALTIA consolida el compromiso con la sostenibilidad y la economía circular mediante la reutilización de equipos informáticos que ya no se utilizan internamente, pero que siguen siendo plenamente funcionales para otros entornos.

A través de la donación de equipamiento informático a entidades del tercer sector, esta iniciativa contribuye a reducir la brecha digital y a facilitar el acceso a la tecnología en organizaciones educativas y sociales, apoyando la formación y el desarrollo de colectivos vulnerables.

_Tapones para una nueva vida

Colaboramos con la Fundación Seur en la campaña "Tapones para una nueva vida", que tiene un doble objetivo, por un lado, ayudar a financiar tratamientos médicos y de niñas y niños con enfermedades graves, y por otro reciclar plástico para que no acabe indiscriminadamente en los vertederos.



Technology for real governance

- 6.1 Estructura organizativa_
- 6.2 Ética y conducta empresarial_
- 6.3 Seguridad, privacidad
y tecnología responsable_
- 6.4 Certificaciones_
- 6.5 Desempeño financiero_

06



6.1 Estructura organizativa

Gobierno corporativo

Bajo el lema *Technology for real growth*, reforzamos una convicción que ha acompañado a la compañía desde sus orígenes: el crecimiento solo es sostenible cuando se apoya en una base ética, sólida y coherente.

El proceso de integración de las nuevas compañías incorporadas en los últimos años ha supuesto un avance en escala y capacidades, pero no ha alterado lo esencial. Honestidad, integridad, compromiso y foco en las personas siguen siendo los principios que orientan nuestras decisiones y nuestra forma de operar.

Nuestro modelo de **buen gobierno** constituye la estructura que garantiza que ese crecimiento se produzca con **rigor, transparencia y responsabilidad**.

Contamos con un sistema de gobernanza robusto, respaldado por el Consejo de Administración y por comités especializados que supervisan la aplicación efectiva de nuestras políticas en todos los niveles de la organización.



El sistema de cumplimiento normativo integra:

- Reglamento del Consejo de Administración.
- Código Ético.
- Política de Derechos Humanos.
- Política de Sostenibilidad & ESG.
- Política de Protección de Datos.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política de Gestión de Grupos de Interés.
- Política de Gestión de Riesgos Globales.
- Reglamento de la Unidad de Cumplimiento Normativo.
- Reglamento Interno de Conducta.
- Planes y Políticas en materia de Igualdad.
- Protocolo y Medidas para la Detección y el Tratamiento de la Violencia de Género.
- Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual, Identidad Sexual o Expresión de Género.

La formación continua en ética y cumplimiento normativo garantiza que estos principios no se limiten al plano formal, sino que se integren en la toma de decisiones diaria.

Nuestro compromiso con la ética, los derechos humanos y el buen gobierno corporativo es un pilar fundamental de nuestra estrategia

Formación del Modelo de Cumplimiento Normativo

Medidas de sensibilización, difusión y formación para dar a conocer el Modelo de Cumplimiento Normativo:

- **32.929 horas de formación anual dirigidas a toda la plantilla** en materias de cumplimiento normativo, igualdad y prevención del acoso, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos

Nuestros valores



_La esencia que permanece

Nuestra identidad evoluciona para reflejar una **organización más integrada, conectada y global**. Sin embargo, **nuestros valores** continúan siendo la referencia que guía nuestra actuación:

1. Orientación al cliente.
2. Autonomía e iniciativa.
3. Integridad, responsabilidad y cumplimiento normativo.
4. Adaptabilidad al cambio.
5. Orientación a resultados.

Estos principios refuerzan la cohesión interna y consolidan una cultura compartida entre las distintas compañías del Grupo, favoreciendo una visión común y una actuación alineada.

Órganos de gobierno

En lo que respecta a nuestra estructura de gobierno corporativo, nuestros órganos se mantienen en comunicación continua para elaborar marcos, procedimientos y prácticas que aseguren la calidad y la rendición de cuentas de manera justa y transparente.

W Nos comprometemos a abordar los impactos de nuestras operaciones y a actuar conforme a los más rigurosos estándares éticos y legales.

El gobierno y la administración de la Sociedad están encomendados a la **Junta General de Accionistas** y al **Consejo de Administración**.

En el seno del Consejo de Administración se encuentra la **Comisión de Auditoría**.

El Consejo de Administración cuenta para el ejercicio de sus funciones con el apoyo del **Comité de Dirección**, el Departamento Económico-Financiero y Asesores Externos.

Junta General de Accionistas

Principales competencias

Entre sus competencias más destacadas se pueden citar:

- el nombramiento y cese de los consejeros a propuesta del Consejo
- la aprobación de las Cuentas Anuales
- la aprobación de la gestión del Consejo de Administración y la resolución sobre la aplicación de resultados

Es también, el órgano competente para modificar los Estatutos Sociales de la Sociedad.

La Junta General de Accionistas es la encargada del nombramiento de los consejeros a propuesta del Consejo. En la propuesta y en el nombramiento se tienen en cuenta varios requisitos y condicionantes, como son sus conocimientos especializados y experiencia relacionados con los efectos económicos, ambientales y sociales de la Compañía, su sintonía con el proyecto empresarial y sus valores, su independencia, en el caso de que no se trate de ejecutivos o dominicales, o su diversidad.

Consejo de Administración

Principales competencias

El Consejo de Administración tiene todas las facultades de representación, gobierno, dirección y administración de la Sociedad y de los negocios e intereses sociales y ambientales, en todo cuanto no esté especialmente reservado por Ley y por los Estatutos Sociales a la competencia de la Junta General de Accionistas.

Entre las funciones y responsabilidades del Consejo de Administración están:

- la formulación de las cuentas anuales
- el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado
- la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad
- el reparto interno de cargos
- la convocatoria, asistencia y elaboración del orden del día de las Juntas Generales
- el nombramiento y destitución de los consejeros delegados de la Sociedad
- el establecimiento de las condiciones de su contrato y la autorización de la creación de comisiones con fines consultivos, organizativos o funcionales específicos

Consejo de Administración de ALTIA

La composición del Consejo de Administración de ALTIA al final de 2025, incluye once consejeros. De ellos, tres son mujeres.

Los grupos de interés disponen de diferentes canales de comunicación con el Consejo de Administración. Entre ellos, la participación en la Junta General de Accionistas para los que son accionistas; o para los inversionistas, las consultas de la información publicada en el BME Growth y en la web de ALTIA, los eventos y jornadas organizados por el BME Growth y otros organismos. Los canales de comunicación directa se focalizan en la página web de ALTIA, el correo electrónico y a través del Canal Ético.

Está conformado por:

| | |
|-----------------------------------|--|
| Constantino Fernández Pico | Presidente |
| Adela Pérez Verdugo | Vicepresidenta |
| Fidel Carrasco Hidalgo | Director Desarrollo Corporativo Consejero |
| Ignacio Cabanas López | Director Económico-Financiero Consejero |
| Ramón Costa Piñeiro | Director de Servicios Gestionados Consejero |
| Josefina Fernández Álvarez | Directora de Sostenibilidad & ESG Consejera |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Manuel Gómez-Reino Cachafeiro | Secretario del Consejo Consejero |
| Teresa Mariño Garrido | Presidenta de la Comisión de Auditoría Consejera Independiente |
| Luis María Huete | Consejero Independiente |
| Smayan Dileep Bhavnani Thadani | Representante Vehículos inversores Ram Bhavnani Consejero Dominical |
| Miguel Jove Ortega | Representante Inicio Inversiones S.L Consejero Dominical |



Consejo de Administración del subgrupo NOESIS

La composición de los Consejos de Administración de NOESIS, incluyendo la sociedad cabecera del subgrupo y su filial portuguesa, cuenta con siete consejeros. De ellos, una es mujer.

La estructura de ambos Consejos de Administración quedó determinada en reuniones de 02.07.2021 y está conformada por:

| | |
|--|-----------------|
| Constantino Fernández Pico | Presidente |
| Fidel Carrasco Hidalgo Alexandre Fernandes Silva Rosa | Vicepresidentes |
| María Dolores Suárez Calvo Ignacio Cabanas López Luis Manuel de Castro Nelson Pereira | Vocales |

En el seno de ambos Consejos de Administración se creó una **Comisión Ejecutiva** formada por Alexandre Rosa, Nelson Pereira y Luís Manuel de Castro y presidida por Alexandre Rosa.

El Consejo delegó en esta Comisión una serie de facultades de gestión, según prácticas habituales tanto en Portugal como en España. Además de las facultades indelegables por Ley, el Consejo se reservó las de tipo más estratégico. Los miembros de la Comisión Ejecutiva tienen, a su vez, facultades delegadas por la propia Comisión en las materias propias de su área. En concreto:

- Alexandre Rosa, Consejero Delegado (CEO).
- Nelson Pereira, Director de Tecnología (CTO).
- Luís Manuel de Castro, Director Financiero (CFO).

No obstante, esas delegaciones, ciertas materias deben ser debatidas y acordadas por la Comisión Ejecutiva en pleno.

Consejo de Administración de BILBOMÁTICA

La composición del Consejo de Administración de BILBOMÁTICA incluye cinco consejeros. De ellos, una es mujer.

Está conformado por:

| | |
|--------------------------------------|--------------------|
| Josu Urrutia Tellería | Presidente |
| Constantino Fernández Pico | Vicepresidente |
| Gabriel Fernández Sanz | Consejero Delegado |
| Manuel Gómez-Reino Cachafeiro | Secretario |
| María Dolores Suárez Calvo | Vicesecretaria |

Comisión de Auditoría

Integrada dentro del Consejo de Administración de ALTIA, está formada por consejeros no ejecutivos, con mayoría de independientes, tal y como exige el artículo 529 quaterdecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital.

Sus **competencias** están reguladas por el Reglamento del Consejo, entre las que destacan:

- Definir el sistema de **auditoría interna**, aprobar el plan anual, supervisar los sistemas internos de auditoría, velar por la independencia y eficacia de esta función y hacer un seguimiento de la misma.
- **Identificar los diferentes riesgos**, así como los sistemas de información y control interno que gestionarán esos riesgos, determinar el nivel de riesgo aceptable, señalar las medidas previstas para mitigar el impacto y supervisar el Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF) y las acciones relacionadas con el Cumplimiento Normativo.
- Analizar con los auditores externos las **debilidades significativas** del sistema de control interno, realizar el informe sobre independencia del auditor de cuentas y proponer el nombramiento de auditores al Consejo de Administración.
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la **información financiera**, revisar las cuentas y la correcta aplicación de los principios contables, asegurar que todos los estados financieros se elaboran con los mismos criterios contables y que se elaboran tanto cuentas individuales como consolidadas.
- Informar a la Junta General de Accionistas de cuantas cuestiones se planteen sobre aquellas **materias responsabilidad de la Comisión**,

informar de transacciones que puedan suponer conflicto de interés, informar de operaciones vinculadas y asesorar al Consejo de Administración.

Se encuentran adscritas a la Comisión de Auditoría, la función de **Auditoría Interna**, la **Unidad de Cumplimiento Normativo** (UCN) y la **Unidad de Riesgos Globales** (URG), contando esta última unidad entre sus miembros con una persona del equipo de Relaciones con Inversores y Mercados.

Nuestro compromiso:
transparencia
y buen gobierno

Comité de Dirección

Todas las personas que componen el Comité de Dirección son personas totalmente comprometidas con la Compañía y tienen experiencia y competencias suficientes para desarrollar sus funciones. El Comité de Dirección se reúne una vez al mes.

Principales competencias

Las **funciones principales** del presente Comité son las siguientes:

- Aseguramiento de la ejecución del Plan Estratégico en vigor.
- Gestión y seguimiento de la operativa del Grupo, incluyendo aspectos ambientales, económicos y sociales.
- Coordinación y puesta en marcha de nuevas propuestas relacionadas con la estrategia y operativa del Grupo.

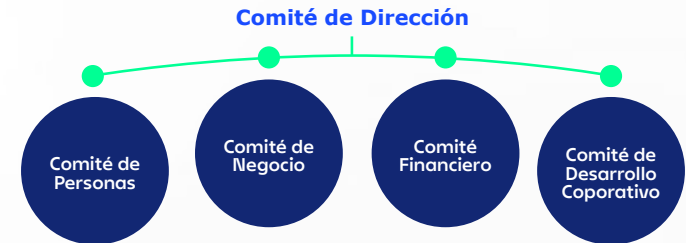
La **composición** del Comité de Dirección durante 2025 fue la siguiente:

- Constantino Fernández, Consejero Delegado.
- Adela Pérez, Vicepresidenta.
- Fidel Carrasco, Director de Desarrollo Corporativo.
- Ignacio Cabanas, Director Económico-Financiero.
- Ramón Costa, Director Cloud, Infraestructuras y Ciberseguridad.
- Jesús Criado, Director de Tecnología.
- Alberto Loureiro, Director de Unidad de Negocio.
- Gabriel Fernández, Director de BILBOMÁTICA.
- Óscar Fernández, Director ALTIA European Services.

- Consuelo Luces, Responsable de Marketing y Comunicación.
- Joaquín Donesteve, Responsable de Asesoría Jurídica.

Dependiendo del Comité de Dirección, se han creado 4 comités distribuidos por áreas de trabajo. Cada subcomité está integrado por un responsable y una serie de personas con responsabilidades y competencias diversas dentro de la organización.

Los subcomités se reúnen y organizan según establezcan sus integrantes y son los encargados de presentar propuestas al Comité de Dirección.



Asimismo, siete personas del Comité de Dirección, asistidos por la Controller del Grupo, constituyen el **Comité de Operaciones**, que analiza, y en su caso aprueba, semanalmente o siempre que surja una necesidad concreta y urgente, oportunidades de negocio que por su tamaño, por tener un margen inferior al que habitualmente maneja la organización o por llevarse a cabo en Consorcio o Unión Temporal de Empresas, con la responsabilidad compartida que ello conlleva, la Compañía considera que pueda existir un nivel de riesgo superior al habitual. Aquellas oportunidades de negocio que no pasan por este Comité, son validadas técnica y financieramente según el procedimiento interno existente a tal efecto.

6.2 Ética y conducta empresarial

El Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2017 y actualizado en diciembre de 2024, establece los principios que regulan nuestra conducta empresarial y nuestras relaciones con todos los grupos de interés.

Acceso al [Código Ético](#) de ALTIA.

Este marco abarca el respeto a los derechos humanos y laborales, el cumplimiento de la legalidad, la prevención de la corrupción, la protección de datos y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable.

Más que un documento formal, el Código Ético constituye una **herramienta operativa que orienta la toma de decisiones y consolida un modelo de gestión basado en la transparencia, la responsabilidad y la coherencia.**

En un contexto de crecimiento y transformación, la gobernanza actúa como elemento integrador: garantiza que la expansión del Grupo se produzca

bajo estándares homogéneos, preservando la cultura corporativa y reforzando la confianza de profesionales, clientes, inversores y sociedad.

De manera particular, ALTIA Chile dispone de un Programa de Integridad y Cumplimiento ([Programa de Integridad](#)) que reproduce las normas, directrices y principios éticos definen el actuar del Grupo.

Igualmente, el subgrupo NOESIS dispone de un Código de Ética y Conducta ([Como Nos Comportamos](#)), aprobado por el Consejo de Administración de NOESIS Global SGPS, S.A. en su reunión de 26 de mayo de 2022. Asimismo, el Código de Ética y Conducta de NOESIS incluye como Anexo un Capítulo dedicado al Acoso en el Trabajo, que cumple con lo exigido en el apartado k) del nº 1 del artículo 127 del Código de Trabajo portugués.

BILBOMÁTICA, por su parte, dispone de un Código de Conducta aprobado con fecha 16 de octubre de 2023.

Pilares éticos: la base de nuestra cultura y forma de actuar

Nuestro Código Ético y las políticas asociadas establecen los principios que guían nuestra conducta: integridad, responsabilidad, transparencia y respeto. Estos valores son la base de nuestras decisiones y relaciones con clientes, socios, proveedores y la sociedad.

En ALTIA, nos regimos por cuatro pilares fundamentales de comportamiento ético, todos ellos fundamentados en el principio de integridad:

Compromiso con nuestros profesionales

Nos comprometemos a salvaguardar los derechos humanos y laborales, promoviendo la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y laboral, así como garantizando la seguridad y salud en el entorno de trabajo.

Compromiso con la empresa y los accionistas

Mantenemos altos estándares de compromiso y transparencia en todas nuestras operaciones, con una política de tolerancia cero ante la corrupción y un compromiso firme con la divulgación transparente de información económico-financiera.

Compromiso con clientes, partners y colaboradores

Establecemos relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo, asegurando la confidencialidad y el deber de secreto profesional en todas nuestras interacciones, además de promover principios éticos en nuestra cadena de suministro y colaboración.

Compromiso con la comunidad y la sociedad

Nos comprometemos a contribuir positivamente al bienestar de la comunidad y al cuidado del medio ambiente, cumpliendo con las normativas ambientales y sociales, así como participando activamente en la lucha contra el blanqueo de capitales y otras actividades ilícitas.

Código Ético: alcance y aplicación

El Código Ético establece los principios que rigen nuestra actividad y define los compromisos que asumimos para garantizar una gestión íntegra y responsable.

Su aplicación se extiende a:

Nuestro equipo

Todas las personas de la organización y quienes actúen en su nombre en el desempeño de sus responsabilidades.

Relaciones con clientes, proveedores y competidores

Gestión basada en la transparencia, la equidad y el cumplimiento de nuestra política anticorrupción.

Compromiso con la sociedad y el medio ambiente

Desarrollo de relaciones responsables con nuestro entorno social y ambiental.

Vinculación con administraciones e instituciones

Interacción con organismos competentes bajo principios de ética y cumplimiento normativo.

Protección de la información y conflictos de interés

Gestión de la confidencialidad y de la información privilegiada, singularmente en materia de abuso de mercado.

Resolución de los posibles conflictos de interés entre los intereses de ALTIA y los de sus profesionales.

Nuestro Código Ético guía nuestra conducta con integridad, transparencia y responsabilidad

Canal Ético

Todos los grupos de interés de la Sociedad tienen a su disposición el **Sistema Interno de Información (SII)** único para el Grupo ALTIA y regulado en el Código Ético.

El SII, en funcionamiento desde octubre de 2017, está compuesto por el conjunto de Canales Éticos de todas las sociedades del Grupo, que permiten tramitar todas las cuestiones relacionadas con el Código Ético y fomentar el cumplimiento de la legalidad y de las normas de conducta establecidas en aquel.

Todos los canales éticos son accesibles de una manera confidencial y tienen como fin comunicar irregularidades o plantear dudas o sugerencias.

El enlace de acceso al **Canal Ético de ALTIA y EXIS TI**, es el siguiente: [Canal Ético - ALTIA](#).

El enlace de acceso para **BILBOMÁTICA** es el siguiente: [Canal Ético Bilbomática](#).

El enlace de acceso para el equipo en Chile es el siguiente: [Canal de Denuncias - ALTIA Consultores S.A. Agencia en Chile](#).

Sin perjuicio de la posibilidad de uso de los canales específicamente establecidos según las materias en la legislación portuguesa y en la de los países donde radican las filiales del subgrupo de **NOESIS**, existe un Canal de Denuncias propio ([Canal Ético Grupo ALTIA - NOESIS](#)) especialmente adaptado a los requerimientos legales de Portugal. Dentro de ese acceso existen dos subcanales distintos en atención a la materia: uno en materia de asedio, y otro para supuestos de corrupción, materias conexas y denuncias.

En el caso de ALTIA también existe un **Canal específico en función de la materia**. Así, todas las situaciones de discriminación y/o acoso pueden comunicarse directamente a través del Canal para la Prevención del Acoso y de la Discriminación, accesible siguiendo el siguiente enlace: [Canal para la prevención del acoso y de la discriminación](#).

En el ejercicio 2025, se han recibido 6 comunicaciones por los Canales Éticos del Grupo (2 en España y 4 en Portugal). Como consecuencia se incoaron los correspondientes procedimientos, tramitados conforme a las normas internas por los órganos competentes en éstas establecidas, garantizando la seguridad y amparo de las personas denunciadas.



Anticorrupción

En el marco de nuestros compromisos éticos generales con la empresa, los profesionales del Grupo ALTIA asumen una serie de principios y criterios de actuación que rigen nuestra conducta en todas las esferas de nuestra actividad empresarial. Estos compromisos son la piedra angular de nuestra ética empresarial y reflejan nuestro compromiso inquebrantable con la integridad y la responsabilidad.

En primer lugar, nos comprometemos a **cumplir escrupulosamente con la legalidad** vigente en todos los aspectos de nuestra actividad. Esta es una premisa fundamental que guía nuestras acciones y decisiones, asegurando que operamos dentro de los límites legales en todo momento.

Además, nos comprometemos a mantener una **conducta profesional, leal e íntegra** en todas nuestras interacciones y transacciones comerciales. Esto implica actuar con honestidad, honradez, transparencia y ética en todas nuestras relaciones comerciales y operativas, promoviendo así un entorno de confianza y credibilidad.

La **diligencia, la profesionalidad y la anticipación** son valores que nos guían en nuestro quehacer diario. Nos esforzamos por ser proactivos en la identificación y gestión de riesgos, así como en la búsqueda constante de oportunidades para mejorar y crecer de manera sostenible.

Asimismo, asumimos la **responsabilidad** como un compromiso central en nuestra actuación. Nos responsabilizamos de nuestras acciones y decisiones, reconociendo el impacto que estas pueden tener en nuestros clientes, colaboradores, accionistas y en la sociedad en su conjunto.

Destacamos la identificación detallada de una **Política Anticorrupción**, que establece **directrices claras sobre la conducta de nuestros directivos y profesionales en relación con la corrupción y la relación con los proveedores**. En esta misma línea, nuestro Código Ético aborda el tratamiento del conflicto de intereses en la conducta profesional, asegurando

que nuestras decisiones profesionales estén alineadas con los más altos estándares éticos y legales.

Política Anticorrupción y conducta de directivos y profesionales.

- **Los directivos y empleados de Grupo actuarán con honradez, integridad e imparcialidad** en sus relaciones tanto dentro de la organización como en sus relaciones con clientes y proveedores.
- **Evitarán** la formalización de cualquier contrato que pueda conllevar o plantear un **conflicto de intereses** entre las actividades personales y las actividades de la empresa.
- **Cumplirán con todas las leyes, normas y políticas anticorrupción** aplicables en cada momento.
- En el desarrollo de su actividad profesional **no aceptarán ni realizarán, directamente o a través de persona interpuesta, invitaciones, dádivas, regalos, beneficios o ventajas no justificadas** a clientes, funcionarios públicos, españoles o extranjeros, autoridades, personal de otras empresas, competidores, partidos políticos, proveedores y suministradores, que supongan cualquier forma de soborno o comisión o que puedan generar una apariencia de que se incurre en una obligación como consecuencia de la recepción o entrega de dichas invitaciones, dádivas, regalos, beneficios o ventajas. Las actividades prohibidas comprenden expresamente el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia y cualquier forma de encubrimiento de la oferta principal, así como el tráfico de influencias.

Conflicto de interés

Los profesionales del Grupo ALTIA se comprometen a que sus decisiones profesionales estén basadas siempre en la mejor defensa de los intereses del Grupo, de forma que no estén influidas o condicionadas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares.

Ante un potencial conflicto de interés, los profesionales informarán sobre los conflictos de interés en que estén o puedan estar incurso y actuarán con lealtad y no pondrán sus intereses propios por encima de los del Grupo. En consecuencia, se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las sociedades del Grupo con las que exista conflicto de interés, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

Las personas sujetas al Reglamento Interno de Conducta observarán con carácter particular las disposiciones establecidas al respecto del conflicto de intereses en dicho Reglamento. Por su parte, los Consejeros de ALTIA y los administradores de las Sociedades del Grupo observarán de manera particular las obligaciones impuestas a los administradores en la legislación societaria y sobre abuso de mercado aplicable, y adoptarán las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

Política Anticorrupción y relación con proveedores

Se exige el cumplimiento por parte de los proveedores que intervengan directamente en la gestión de proyectos y en la prestación de servicios a los clientes del grupo ALTIA, de los principios de actuación y la política anticorrupción definida en el Código ético. En particular todos los proveedores del Grupo, salvo aquellos que dispongan de un sistema anticorrupción homologable al de ALTIA.

En el ámbito del cumplimiento normativo y la prevención de la corrupción, el grupo ALTIA tiene en consideración los marcos regulatorios aplicables en los países en los que opera. En este sentido, en Portugal, a través de NOESIS, resulta de aplicación el Decreto-Ley n.º 109-E/2021, que establece el Régimen General de Prevención de la Corrupción para empresas con más de 50 trabajadores.

Dicho marco normativo contempla la adopción de medidas como planes de prevención de riesgos de corrupción, códigos de conducta, canales de denuncia, programas de formación, procedimientos de control interno y la designación de responsables de cumplimiento normativo. Asimismo, el sistema prevé la supervisión por parte del Mecanismo Nacional Anticorrupción (MENAC), organismo independiente con competencias de control y sanción tanto en el sector público como en el privado.

En este contexto, el grupo ALTIA continúa avanzando en el refuerzo de sus políticas y prácticas en materia de ética, integridad y cumplimiento, alineándose con las exigencias regulatorias y las mejores prácticas internacionales.

Cumplimiento de las obligaciones de los prestadores de servicios de comunicaciones electrónicas

ALTIA se encuentra inscrita como prestador de servicios de comunicaciones electrónicas en el Registro de Operadores de Redes y Prestadores de Servicios de Comunicaciones Electrónicas de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia y cumple, a tal efecto, con las obligaciones recogidas en el documento "Obligaciones del Prestador de Servicios relacionados con internet". [LSSI](#) | [LSSI](#)

Derechos humanos y laborales

En nuestra búsqueda constante de excelencia empresarial y ética, el grupo ALTIA asume un compromiso irrevocable con el respeto a los derechos humanos y laborales. Este compromiso se traduce en **acciones concretas y prácticas laborales que garantizan un entorno justo, seguro y equitativo para todos nuestros profesionales y colaboradores.**



No discriminación e igualdad de oportunidades en la selección, evaluación y promoción interna

Criterio básico que sigue el grupo ALTIA en la selección de sus profesionales. El procedimiento garantiza que se atiende objetivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades del Grupo. Asimismo, el Grupo evalúa y promociona internamente a sus profesionales de forma objetiva, según su desempeño profesional, su trabajo en equipo y su aportación en la consecución de los objetivos de la organización.

No obstante, las manifestaciones anteriores, las sociedades del grupo ALTIA se comprometen a asegurar en la selección, evaluación y promoción interna, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, principalmente en cuanto a motivos de sexo, raza, procedencia y orientación sexual.

De manera específica, las sociedades del Grupo se comprometen a ofrecer las mismas oportunidades y condiciones de trabajo y desarrollo profesional a hombres y mujeres, en todos los puestos y perfiles de la organización. El compromiso se completa con una política activa dirigida a conseguir un aumento del porcentaje de mujeres entre los profesionales de las sociedades del Grupo pese a que, tanto en el sector TI como en las Facultades y Escuelas Técnicas donde se forman la mayoría de las personas que se pueden ir sumando al proyecto de ALTIA, es muy superior el porcentaje de hombres.

Los compromisos y objetivos concretos del grupo ALTIA en esta materia están recogidos en los Planes de Igualdad de Oportunidades suscritos por las empresas del Grupo y la representación legal de las personas trabajadoras.

Detección de la violencia de género y prevención del acoso

ALTIA durante 2016 se sumó al 'Protocolo para la Detección y Tratamiento en la Empresa de situaciones de Violencia de Género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo', protocolo promovido por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, entidad que se integra dentro del Consejo General del Poder Judicial. Mediante la firma de este documento, los órganos de dirección de la organización se han comprometido a proteger los derechos fundamentales de las personas en su entorno laboral, tomando iniciativas que prevean y actúen de forma firme contra la violencia de género, actuando con total garantía de confidencialidad para las víctimas.

El 20 de marzo de 2018 la Dirección de **ALTIA** suscribió un compromiso expreso en defensa de la dignidad de las personas y contra cualquier tipo de discriminación en el trabajo, compromiso publicado el 22 de marzo. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad aprobó el 19 de abril de 2018 la versión inicial del Protocolo de Prevención del Acoso. El 9 de abril de 2024 la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad aprobó una nueva versión del Protocolo donde se incluyen, además de las ya recogidas, las medidas para la prevención del acoso y discriminación por razón de la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas y el procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso y/o discriminación, donde se establece que la vía de comunicación de las denuncias en esta materia se hará vía el Canal para la Prevención del Acoso y de la Discriminación ([Canal para la prevención del acoso y de la discriminación](#)).

BILBOMÁTICA, por su parte, aprobó su protocolo de acoso laboral o por razón de sexo con fecha 22 de marzo de 2022. Posteriormente, el 15 de enero de 2024, modificó dicho protocolo para extender su ámbito de aplicación a las situaciones de acoso y/o discriminación contra las personas LGTBI, según las exigencias de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

NOESIS, de la misma manera, ha aprobado su "Código de Ética e Conduta da NOESIS" y "Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" con fecha 20.05.2022.

Conciliación de la vida familiar y personal

Las sociedades del grupo ALTIA se comprometen, de manera coordinada con las necesidades de los clientes y los proyectos, a favorecer medidas de conciliación de la vida familiar con la actividad laboral como flexibilidad de horarios, teletrabajo, la jornada intensiva en el período estival y la reducción de jornada y permisos en los casos legalmente previstos.

Las sociedades del Grupo se han comprometido a adoptar las medidas necesarias para facilitar la reincorporación al puesto de trabajo de aquellas personas trabajadoras que finalicen los permisos y excedencias derivadas del nacimiento, acogimiento o guarda legal de un menor, cuidado de un familiar y todas las que establezcan o puedan establecer las normas aplicables.

Política de Derechos Humanos

En diciembre de 2025, aprobamos nuestra Política de Derechos Humanos, consolidando y reforzando nuestro compromiso con la protección y promoción de los derechos fundamentales en todos los ámbitos de nuestra actividad. Esta política refuerza nuestro enfoque en los derechos humanos, alineando nuestras prácticas con los estándares internacionales establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros marcos de referencia ampliamente aceptados.

Conscientes de nuestra responsabilidad y el impacto que generamos en la sociedad y el entorno en el que operamos, por lo que reforzamos nuestro compromiso integral que abarca no solo nuestras actividades internas, sino también las relaciones con nuestros diversos grupos de interés, garantizando un enfoque coherente y responsable en todos nuestros niveles de operación.

Con respecto a nuestros **profesionales**, nos comprometemos a garantizar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y seguro, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades, y asegurando condiciones laborales justas y saludables. Rechazamos cualquier forma de discriminación, acoso o violencia en el trabajo, y trabajamos activamente para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Además, ofrecemos formación y desarrollo profesional continuo, favoreciendo un entorno que propicie el bienestar físico, mental y emocional de todos nuestros empleados, respetando los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva. En cuanto a la **protección de los derechos laborales**, rechazamos de manera tajante el trabajo infantil, forzoso o cualquier forma de explotación, y nos comprometemos a garantizar el respeto a la intimidad y privacidad de todos nuestros colaboradores.

Con nuestros **clientes**, aseguramos que nuestras soluciones tecnológicas sean accesibles, seguras y alineadas con los derechos fundamentales. Desarrollamos productos y servicios basados en principios éticos que promuevan

un uso responsable de la tecnología. La privacidad y protección de datos son una prioridad para nosotros, y nos comprometemos a ofrecer productos con información clara y transparente, permitiendo que nuestros clientes hagan un uso informado y consciente. Además, nos aseguramos de que nuestras soluciones no se utilicen para restringir injustificadamente la libertad de expresión ni el acceso a la información, cumpliendo con las normativas locales e internacionales.

En relación con nuestros **proveedores y socios comerciales**, exigimos el mismo compromiso con los derechos humanos, la igualdad, la diversidad y la sostenibilidad. Nos aseguramos de que todos cumplan con los estándares éticos y laborales en nuestra cadena de suministro. Rechazamos cualquier tipo de explotación laboral, y fomentamos relaciones basadas en la transparencia, la ética y el cumplimiento de nuestra política anticorrupción.

Por último, con las **comunidades y la sociedad**, nos comprometemos a contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de las regiones donde operamos. Promovemos una educación inclusiva, el desarrollo de competencias digitales y la reducción de brechas de acceso a oportunidades, siempre alineados con los principios universales de los derechos humanos. Además, nos comprometemos a proteger el medioambiente, impulsando prácticas responsables que minimicen nuestro impacto ambiental. En todos estos aspectos, actuamos con integridad, transparencia y responsabilidad, asegurando el cumplimiento normativo tanto a nivel local como internacional.

Política de Sostenibilidad & ESG

A través de nuestra Política de Sostenibilidad & ESG, reafirmamos nuestro **compromiso con el desarrollo sostenible y con la integración de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todo nuestro modelo de negocio**. Esta política guía nuestras relaciones con los diferentes grupos de interés y establece los principios que orientan nuestras acciones para **asegurar que nuestras operaciones se realicen de manera ética, respetuosa con los derechos humanos y alineada con el desarrollo sostenible**.

Estamos convencidos de que la tecnología y la innovación son motores clave para impulsar el progreso y la sostenibilidad. Nos comprometemos a ofrecer soluciones que no solo fomenten el crecimiento empresarial, sino que también minimicen nuestro impacto en el medio ambiente y contribuyan a la creación de un futuro más justo y resiliente. En nuestra estrategia, alineamos nuestras acciones con los ODS, enfocándonos especialmente en aquellos en los que podemos generar un impacto positivo y real.

Nuestra política también pone especial **énfasis en la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad en el entorno laboral**. Valoramos profundamente a nuestras personas, y nos aseguramos de ofrecer un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y justo, donde cada miembro de nuestro equipo pueda desarrollarse plenamente. Además, gestionamos los riesgos medioambientales asociados a nuestras actividades, buscando siempre soluciones que favorezcan la sostenibilidad.

Contamos con una Dirección de Sostenibilidad & ESG, que es la encargada de supervisar y asegurar la implementación de esta política, promoviendo su integración en todas las áreas del Grupo. Nuestra política es revisada y actualizada periódicamente para mantener su alineación con las mejores prácticas y los cambios legales.

A través de **nuestra estrategia**, basada en pilares como la **innovación, la colaboración, la integridad y la transparencia**, trabajamos para generar un impacto duradero y positivo en la sociedad y el medio ambiente, asegurando que nuestras relaciones con empleados, clientes, inversores, proveedores y autoridades se mantengan siempre basadas en principios éticos y de confianza. Además, nos comprometemos a mantener una comunicación clara y abierta con todos nuestros grupos de interés, a través de canales internos y externos que aseguren una correcta evaluación de nuestro desempeño en materia de sostenibilidad.

**Ética y sostenibilidad:
nuestros pilares para
una gobernanza sólida**

Normas internas derivadas de la cotización de la sociedad en el BME Growth

El hecho de que las acciones de ALTIA coticen en el BME Growth supuso desde el mismo momento de la incorporación al Mercado en 2010 la aprobación y publicación por parte del Consejo de Administración de dos Reglamentos de aplicación interna, cuya descripción y contenido básico es el siguiente:

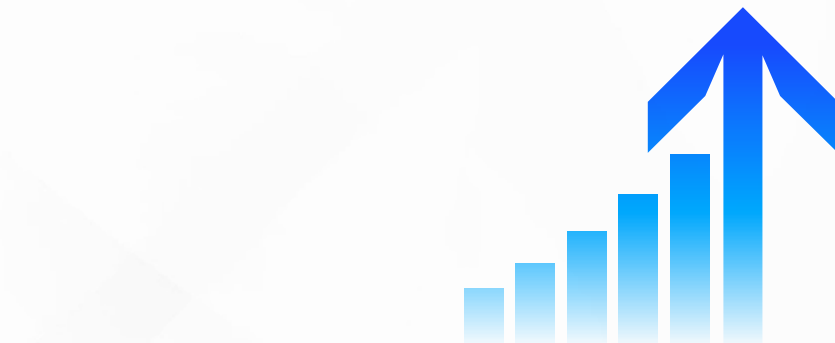
Reglamento Interno de Conducta

Su existencia está impuesta por las normas del Mercado. Según el propio documento (artículo 1), "El presente Reglamento Interno de Conducta establece las pautas de comportamiento y de actuación de las personas a las que se aplica el Reglamento, en **garantía de la transparencia y de la protección de los inversionistas**".

Recoge los aspectos relativos a la autocartera para comprender no sólo las compras y ventas derivadas del mecanismo de liquidez del BME Growth sino las dos nuevas posibilidades de uso teóricas aprobadas por la Junta General Extraordinaria de 16 de julio de 2019: medio de pago en operaciones corporativas y para eventuales planes de entrega de acciones o 'stock options' para personas empleadas y directivas.

El Reglamento se encuentra publicado en la web de la Sociedad, dentro de la sección Gobierno Corporativo del apartado destinado a 'Inversores & Accionistas'.

[Reglamento Interno de Conducta de ALTIA Consultores, S.A. en materias relativas al Mercado de Valores.](#)



Reglamento del Consejo de Administración

El Reglamento del Consejo de Administración tiene por objeto fijar los **principios generales de actuación, la estructura y organización, el funcionamiento y las normas de conducta del Consejo de Administración de ALTIA Consultores, S.A. y de las sociedades de su Grupo**.

Este documento, elaborado por el propio Consejo, y aprobado el 24 de mayo de 2017, desarrolla y amplía la regulación legal y estatutaria, con una vocación de proporcionar mayor transparencia en la gestión ante los accionistas y potenciales inversores sin perder por ello eficiencia.

El Reglamento se aplica también en lo que proceda a los altos directivos de la Sociedad y de las sociedades de su Grupo que dependan directamente del Consejo o, en su caso, de su primer ejecutivo.

Se encuentra publicado en la web de la Sociedad, dentro de la sección "ALTIA - Gobierno Corporativo" del apartado destinado a Consejo de Administración.

[Reglamento del Consejo de Administración.](#)

6.3 Seguridad, privacidad y tecnología responsable

En un entorno digital cada vez más complejo, la confianza se construye a partir de tres pilares: la protección de los sistemas, la seguridad de los datos y la adopción responsable de las nuevas tecnologías. En ALTIA reforzamos estos ámbitos combinando gobernanza, capacidades tecnológicas y formación continua de nuestros profesionales.



Ciberseguridad

Nos encontramos finalizando la ejecución de nuestro **plan director de seguridad 2023-2026**. Entre las acciones más relevantes para este año está el refuerzo de la gestión de la seguridad de los proveedores y los proyectos, seguimos participando activamente en foros como CSIRT.es, la Red Nacional de SOCs y FIRST, además de mejorar nuestro cumplimiento de NIS2.

Nuestro objetivo es convertir la función de la seguridad de la información en un proceso continuo e innovador, que forme parte de los valores y cultura del grupo.

En ALTIA somos plenamente conscientes del aumento constante en la cantidad y complejidad de los ciberataques. Por ello, hemos reforzado nuestra estructura interna, tanto a nivel de grupo como en nuestras empresas asociadas, incorporando la figura de un CISO Global y designando responsables de seguridad en cada entidad.

Nuestro compromiso con la seguridad de la información se refleja en las certificaciones que hemos obtenido, tanto a nivel empresa (ENS Alto, ISO 27001, 27017, 27018 y 22301) como en la especialización de nuestros profesionales (certificaciones de ISACA, ISC2, SANS y EC-Council). Somos conscientes de que la seguridad al 100% no existe y que debe abordarse como un proceso de mejora continua y, apostando por una aproximación colaborativa, por ello hemos reforzado nuestra presencia en **Foros internacionales** como el **FIRST** al que nos hemos adherido en febrero.

Por ello, seguimos invirtiendo en la optimización de nuestros procesos, en la aplicación de tecnología avanzada y la realización de simulacros de phishing o ransomware entre otros; con el objetivo de **mejorar la resiliencia general de la organización** en todos los aspectos. El auténtico reto es **crear una cultura de seguridad**, un cimiento sólido que incorporemos a nuestra esencia como organización, y que sirva de guía en todas las acciones que realizamos en nuestro día a día.

Como consultora especializada en digitalización y empresa cotizada en bolsa, ALTIA mantiene un gobierno corporativo con un enfoque estratégico en la seguridad de la información y la privacidad de los datos. Contamos con unidades organizativas dedicadas a la gobernanza de la seguridad, como la **Unidad de Riesgo Global**, el **Comité de Seguridad** y la **Unidad de Cumplimiento Normativo**. Además, las unidades de negocio de Cloud, Infraestructura y Ciberseguridad no solo velan por nuestra propia protección, sino que también ofrecen servicios de ciberseguridad ([Cybersecurity Solutions | ALTIA](#)) a nuestros clientes, fortaleciendo así el ecosistema digital en el que operamos.

Protegemos nuestros sistemas y los de nuestros clientes mediante una estrategia basada en la mejora continua, la especialización profesional y la colaboración con el ecosistema internacional de ciberseguridad.

Capacidades clave

- Certificaciones corporativas: ENS Alto, ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018 y ISO 22301
- Profesionales certificados en ISACA, ISC2, SANS y EC-Council
- Participación activa en foros especializados como FIRST
- 2 simulacros de phishing al año

Privacidad y protección de datos

En un mundo interconectado donde los datos son cada vez más valiosos, su gobernanza, protección y el respeto a la privacidad de las personas son acciones estratégicas que las empresas tienen que abordar y priorizar para potenciar su crecimiento y construir desde el respeto a los derechos fundamentales. En ALTIA la privacidad y seguridad de los datos personales es un pilar fundamental del crecimiento estratégico de la empresa y, por ello, trabajamos diariamente en la **mejora continua de nuestro sistema de gestión de la privacidad**.

La protección y seguridad de los datos personales constituye uno de nuestros compromisos fundamentales para fortalecer la confianza de nuestros clientes, colaboradores y personal. La seguridad y el tratamiento adecuado de los datos personales constituyen una prioridad estratégica para el grupo ALTIA y un eje esencial de nuestra responsabilidad corporativa. En un contexto digital dinámico, con continuos retos y riesgos cambiantes, en ALTIA trabajamos en reforzar de forma continua nuestros procesos internos en aras a tener una postura proactiva y no reactiva en materia de seguridad y protección de datos.

Para ello, siempre con la supervisión y asesoramiento de nuestra persona Delegada de Protección de Datos, la empresa realiza diferentes acciones que refuerzan y mejoran el cumplimiento normativo y, en definitiva, la seguridad de los datos personales.

Así, durante 2025 destaca la auditoría que se ha llevado a cabo la cual ha permitido identificar oportunidades de mejora que permiten seguir mejorando el **cumplimiento normativo en protección de datos**. Asimismo, se ha reforzado la **formación y sensibilización del personal en privacidad y seguridad** mediante acciones periódicas de concienciación.

La protección de los datos personales y el respeto a la privacidad constituyen un elemento esencial para fortalecer la confianza de nuestros clientes, profesionales y colaboradores.

Gobernanza del dato

- Sistema de gestión de privacidad en mejora continua
- Supervisión por parte de la persona Delegada de Protección de Datos
- **13.046 horas de formación en seguridad de la información**

Integración responsable de la IA

El ejercicio 2025 ha supuesto un paso significativo en la **incorporación de la Inteligencia Artificial (IA) en los procesos internos de la compañía**. Durante este periodo hemos iniciado la integración progresiva de estas tecnologías con el objetivo de mejorar el acceso al conocimiento corporativo y apoyar a nuestros profesionales en sus actividades diarias.

Entre las primeras iniciativas destaca la puesta a disposición de nuestras personas empleadas de una herramienta basada en modelos avanzados de procesamiento de lenguaje natural accesible desde el navegador, que permite consultar de forma sencilla el conocimiento acumulado por la organización a lo largo de más de treinta años de actividad. Este repositorio constituye uno de nuestros activos estratégicos y su aprovechamiento mediante IA facilita la transmisión y reutilización del conocimiento dentro de la compañía.

Asimismo, hemos comenzado a desplegar asistentes de IA orientados a apoyar distintas fases del ciclo de vida del desarrollo de software y determinados procesos comerciales. Estas herramientas permiten mejorar la eficiencia operativa, simplificar tareas repetitivas y reforzar la capacidad de nuestros equipos para centrarse en actividades de mayor valor añadido.

La adopción de la IA en nuestra organización se aborda desde un enfoque gradual y responsable. Además del cumplimiento del marco regulatorio aplicable, prestamos especial atención al **fortalecimiento de los procesos de gobierno del dato**, incluyendo su calidad, seguridad, trazabilidad y gestión, así como al establecimiento de mecanismos que garanticen el uso ético de los sistemas de IA y prevengan la generación de respuestas sesgadas, discriminatorias o inapropiadas.

En un contexto de rápida evolución tecnológica, nuestra estrategia consiste en avanzar de forma progresiva, comenzando por casos de uso de menor complejidad y riesgo para, posteriormente, ampliar su alcance conforme maduran las capacidades tecnológicas y los mecanismos de gobernanza asociados.

Este enfoque también incorpora consideraciones de sostenibilidad ambiental, promoviendo un **uso eficiente de los recursos computacionales** y evitando la utilización de modelos o algoritmos energéticamente intensivos cuando su aplicación no esté justificada por el valor que aportan.

La introducción de herramientas de IA en nuestros procesos no ha implicado la reducción de puestos de trabajo. Por el contrario, estas tecnologías están orientadas a **mejorar la experiencia laboral de nuestros profesionales**, reduciendo la carga de tareas rutinarias y contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la organización.

La adopción de inteligencia artificial se desarrolla de forma gradual y responsable, garantizando el cumplimiento normativo, la calidad del dato y la supervisión humana de los sistemas.

Desarrollo de capacidades

- **3.708 horas de formación en inteligencia artificial**
- Implantación progresiva de herramientas corporativas de IA
- Política de Inteligencia artificial

6.4 Certificaciones

ISO 9001



Norma ISO 9001:2015
por *Applus+*

ALTIA Consultores S.A.
Oficinas de A Coruña,
Santiago de Compostela,
Bilbao, Valladolid, Madrid,
Vigo, Vitoria, Chile y Data
Center Vigo

En el Data Center de Vigo para las actividades de:

- Servicios de Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros.

Para el resto de oficinas certificadas:

- Diseño, desarrollo, implantación, integración y mantenimiento de sistemas informáticos. Servicios de soporte y administración de sistemas informáticos. Consultoría y formación en sistemas de información y comunicaciones. Servicios de apoyo técnico. Gestión de licencias informáticas.



Norma ISO 9001:2015
por *SGS ICS*

NOESIS Consultadoria em
Sistemas Informáticos, S.A.
Oficinas de Lisboa, Porto,
Coimbra, Proença-a-Nova,
Guarda y Covilhã

El campo de aplicación de la certificación ISO 9001 es:

- Prestación de servicios de consultoría en el área de sistemas y tecnologías de la información: IT Staffing, Outsourcing y Proyectos.

ISO 9001

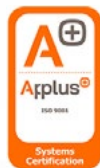


Norma ISO 9001:2015
por *OCA Instituto de Certificación, S.L.U*

BILBOMÁTICA, S.A.

El campo de aplicación de la certificación 9001 es:

- Diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento de: sistemas informáticos y su integración.



Norma ISO 9001:2015
por *Applus+*

Naveia School, S.L.

Se incluyen las actividades de:

- Diseño, creación, personalización y gestión de programas formativos para la capacitación digital de soluciones TIC.

ISO 14001



Norma ISO 14001:2015
por *Applus+*

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

Para las actividades de:

- Servicios de Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros.



Norma ISO 14001:2015
por *SGS ICS*

BILBOMÁTICA, S.A

El campo de aplicación de la certificación 14001 es:

- El diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento de: sistemas informáticos y su integraciones.

ISO 20000



Norma ISO/IEC 20000-1:2018
por *Applus+*

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

Para las actividades de:

- Sistema de Gestión de Servicios para Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros, en relación con el catálogo de servicios del 03/04/2024.



Norma ISO/IEC 20000-1:2018
por *OCA Instituto de Certificación, S.L.U*

BILBOMÁTICA, S.A

El campo de aplicación de la certificación 20000 es:

- Diseño, desarrollo, implantación, mantenimiento y gestión de sistema TI.

ISO 22301



Norma UNE-EN ISO 22301:2020
por *Applus+*

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

Las actividades del sistema de Gestión de Continuidad de Negocio cubiertas por la certificación bajo la Norma UNE-EN ISO 22301:2020 abarcan el siguiente campo de aplicación:

- El sistema de gestión de la continuidad del negocio de los servicios de Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros.

ISO 27001



Norma ISO/IEC 27001:2022
por Applus+

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

El sistema de gestión de seguridad de la información que da soporte a los servicios de Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros, en relación a la declaración de aplicabilidad v17 de 11/02/2025.



Norma ISO/IEC 27001:2022
por SGS ICS

NOESIS Consultadoria em Sistemas Informáticos, S.A.
Oficinas de Lisboa,
Pruença-a-Nova, Porto,
Coimbra, Covilhã, Guarda

El alcance es:

- Sistemas y procesos de gestión de la infraestructura tecnológica de soporte al negocio de NOESIS Declaración de Aplicabilidad "P196V01 Declaração de Aplicabilidade (SOA)_Publico - 02/03/2020".



Norma UNE-ISO/IEC 27001:2022
por OCA Instituto de Certificación, S.L.U

BILBOMÁTICA, S.A.

El campo de aplicación de la certificación 27001 es:

- Los sistemas de información que dan soporte a: diseño, desarrollo, implantación, mantenimiento y Gestión de sistemas TI.



Norma ISO/IEC 27017:2021
por Applus+

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

Las actividades los sistemas de información que dan soporte a los procesos de negocio de hosting (colocation, housing, hosting dedicado, hosting virtual), operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios en relación a la declaración de aplicabilidad vigente a la fecha de emisión del certificado. Declaración de aplicabilidad vigente de 11/02/2025, v17.

ISO 27001



Norma UNE-EN ISO/IEC 27018:2020
por Applus+

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

Las actividades del sistema de gestión de seguridad de la información que da soporte a los servicios de Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros, en relación a la declaración de aplicabilidad v17 de 11/02/2025.

CMMI



CMMi-DEV
con nivel de madurez 3

ALTIA Proyectos de Desarrollo y Mantenimiento de la sede de A Coruña

El ámbito de aplicación de la evaluación de este modelo de madurez se centra en proyectos de desarrollo y mantenimiento de sistemas y productos de software. El modelo define cinco niveles de madurez de los cuales el nivel 3 abarca todo el ciclo de vida de un proyecto de desarrollo software, incluyendo las áreas de:

- Gestión de proyectos.
- Gestión de procesos.
- Ingeniería.
- Soporte.



CMMi-DEV
con nivel de madurez 3

BILBOMÁTICA Oficinas de Bilbao

Actividades del desarrollo, soporte y mantenimiento de aplicaciones.

ENI



Esquema Nacional de Interoperabilidad
conforme al RD 4/2010

ALTIA Consultores S.A.
MERCURIO

Application called "ALTIA Mercurio, electronic procurement ®", a service for the integrated management of the procurement process by electronic means, including the publication of tender documents, receipt of bids, management of bid openings, contract award management, and contract signing.

ENS



Certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad según el Real Decreto 311/2022
por *Applus+*
(ALTA)

ALTIA Consultores S.A.
Datacenter de Vigo

Los sistemas de información que dan soporte a los procesos de negocio de Servicios de Centro de Proceso de Datos (colocation, housing, hosting), instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), comunicaciones de datos y soporte al usuario de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros. Entre los sistemas de información se incluye la aplicación denominada "ALTIA Mercurio, la contratación electrónica ®", servicio para la gestión integrada del proceso de contratación por medios electrónicos, incluyendo la publicación de pliegos, recepción de ofertas, gestión de la apertura de las ofertas, gestión de la adjudicación y firma del contrato; y la aplicación CVO (Click Virtual Office), plataforma para la construcción de servicios de atención ciudadana remota, incluye programación de agendas, planificación de recursos, notificaciones a ciudadanos, intercambio de documentación y videoconferencia. Según la declaración de aplicabilidad v9 de 24/02/2025.



Certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad según el Real Decreto 311/2022
por *Applus+*
(MEDIA)

ALTIA Consultores S.A.
Oficina de Valencia

Los sistemas de información que dan soporte a la prestación de servicio de: Diseño, desarrollo, implantación, integración y mantenimiento de sistemas informáticos, de acuerdo a la categorización del sistema vigente. Declaración de aplicabilidad del 15/01/2025, versión 5.



Certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad según el Real Decreto 311/2022
por *OCA Instituto de Certificación, S.L.U.*
(MEDIA)

BILBOMÁTICA, S.A.

Los sistemas de información gestionados por la compañía que soportan los servicios de desarrollo, mantenimiento y soporte de aplicaciones, así como servicios de consultoría y apoyo técnico, la asistencia técnica, venta de licencias y de atención al cliente, prestados tanto desde las sedes de la compañía como desde las instalaciones de las Administraciones Públicas y Entes adheridos.

SAP

SAP® Certified
Integration with SAP HANA*

**Certificada como
SAP® Certified**
in SAP HANA®
Operations

ALTIA Consultores S.A.

Como partner de operaciones de SAP HANA®, ALTIA ofrece soluciones basadas en la plataforma SAP HANA® con acuerdos de nivel de servicio de alta calidad, habiendo quedado reflejado a través de la certificación como SAP HANA® Operations, dando así un paso más en el roadmap de cualificación de ALTIA en su apuesta por ofrecer el mejor servicio en entornos SAP®.

HUELLA DE CARBONO



**Verificación de huella
de carbono**
según GHG Protocol,
año 2024

Grupo ALTIA

Para las actividades de:

- Consultoría y prestación de servicios perteneciente al sector de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).
Ha verificado la evaluación de las emisiones de gases de efecto invernadero y conformidad del cálculo de huella de carbono, para **Alcance 1**: emisiones directas: derivadas de la combustión de combustibles fósiles en instalaciones móviles y emisiones fugitivas de gases refrigerantes y recarga de extintores; **Alcance 2**: emisiones indirectas: derivadas del consumo de energía eléctrica, según **GHG PROTOCOL** correspondiente a la **campaña de 2024**.

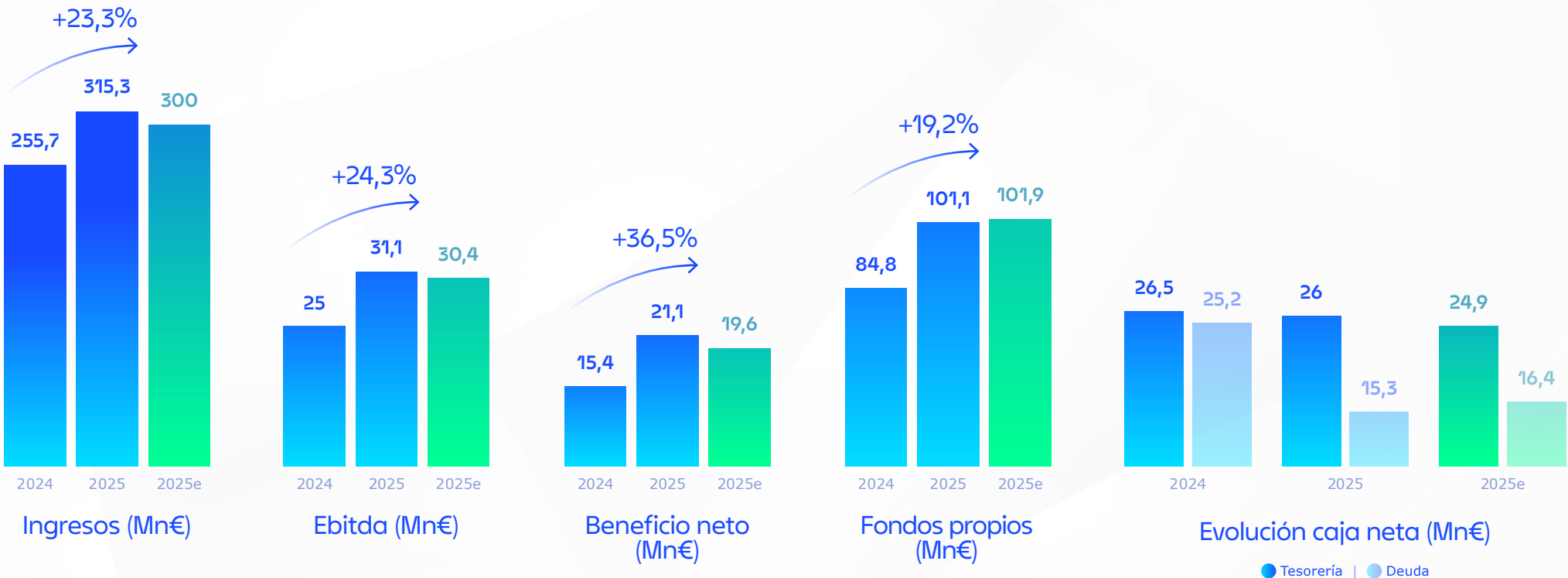


**Registro de huella de
carbono, compensación
y proyectos de absorción
de CO₂**
*Ministerio para la
Transición Ecológica
y el Reto Demográfico*

Grupo ALTIA

Se incluyen las actividades relacionadas con los **Servicios de Centro de Proceso de Datos** (colocation, housing, hosting), **instalación y operación de servicios gestionados, administración y mantenimiento de sistemas de información** (CPD, infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones), **comunicaciones de datos y soporte al usuario** de estos servicios, tanto en modalidad cloud, on premise o en infraestructuras de terceros, desarrolladas por las organizaciones ALTIA Consultores, S.A., EXIS Inversiones en Consultoría Informática y Tecnología, S.A., ALTIA Consultores Agencia en Chile, NOESIS Global SGPS, S.A., Consultoría em Sistemas Informáticos, S.A. y BILBOMÁTICA, S.A., en sus 24 sedes.

6.5 Desempeño financiero



Fiscalidad Responsable

En el artículo 34 del Código Ético se establece con carácter general que las relaciones del grupo con las Administraciones Públicas en general y los Organismos Reguladores con competencias por la actividad del Grupo se ejecutarán y plantearán bajo los principios de cumplimiento normativo, cooperación y transparencia, con el objetivo de la defensa de los intereses sociales, pero siempre dentro de la legalidad.

En la materia concreta de fiscalidad, el Consejo de Administración asume compromisos específicos que refuerzan esos principios. Según lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración ("Funciones y facultades generales del Consejo de Administración"), el Consejo no puede delegar una serie de materias, es decir, tiene que analizarlas, debatirlas y adoptar las correspondientes decisiones, con todo lo que ello comporta. Entre esas materias se encuentran:

- 16) La determinación de la política de control y gestión de riesgos, **incluidos los fiscales**, y la supervisión de los sistemas internos de información y control.
- 20) La aprobación de las inversiones u operaciones de todo tipo que, por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico **o especial riesgo fiscal**, salvo que su aprobación corresponda a la junta general.
- 21) La aprobación de la creación o adquisición de participaciones en **entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales**, así como cualesquiera otras transacciones u operaciones de naturaleza análoga que, por su complejidad, pudieran menoscabar la transparencia de la sociedad y su grupo.

Por otro lado, y dada la cada vez mayor presencia internacional del Grupo, con sociedades domiciliadas en nueve países, ALTIA es consciente de que la valoración de las operaciones entre las sociedades del Grupo debe ajustarse a las Directrices en materia de precios de transferencia aplicables

a Empresas Multinacionales y Administraciones Tributarias de la OCDE ("Directrices de la OCDE"), que establecen el principio de plena concurrencia ("arm's length principle") y que se recogen también en la legislación española y de los países donde radican las filiales de ALTIA. Esta cuestión exige, tanto en el fondo como por lo que respecta a las obligaciones formales, un esfuerzo continuo de análisis de la situación y establecimiento de políticas de precios de transferencia de Grupo que se adecuen a las normas nacionales e internacionales, que buscan básicamente que la tributación de los beneficios tienda a producirse en las jurisdicciones donde se generan.

Resumen económico. ALTIA & Evolución

El grupo ALTIA es uno de los grupos de referencia en el sector TIC en España, con un volumen de facturación consolidado de 315,3 Mn de Euros, con más de cuatro mil profesionales a final del ejercicio, con proyectos desarrollados en prácticamente todos los sectores y con una cada vez mayor presencia internacional (46,9% del total de ingresos), a través de NOESIS y sus filiales, Chile, el negocio en la UE, principalmente en organismos europeos, desarrollado tanto por ALTIA European Services, ALTIA como por BILBOMÁTICA y, en los últimos años, en Andorra y Francia. Una importante diversificación del negocio en clientes, sectores y mercados, un extenso portfolio de servicios, la experiencia y energía del equipo gestor, una solvencia técnica y financiera acreditada, una gran flexibilidad y agilidad en la toma de decisiones, una aplicación generalizada de métricas ESG, una clara orientación a clientes y resultados, un riguroso entorno de control y una apuesta decidida por el talento y la cultura del esfuerzo confieren al Grupo una óptima posición dentro del mercado de las soluciones TIC para continuar con su plan de crecimiento y posicionamiento en grandes cuentas, sectores y nuevos mercados.

El año 2025 ha transcurrido en un entorno global, que si bien ha presentado desafíos persistentes (guerra comercial entre China y Estados Unidos, las medidas unilaterales sobre aranceles adoptadas por la Administración Trump, el rearme europeo y las guerras de Ucrania y Palestina), ha mostrado signos

de estabilización y crecimiento en ciertas áreas. Ha continuado la tendencia hacia una mayor regionalización en las cadenas de suministro, implicando un aumento de la producción para autoconsumo en regiones como Europa, América y Asia y una disminución de comercio entre ellas. Esta dinámica busca reducir la dependencia excesiva y fortalecer la autonomía estratégica frente a posibles tensiones geopolíticas y/o comerciales.

Anticipábamos en 2024 que nos encaminábamos hacia un mundo donde las alianzas adquirirían una mayor importancia y la eficiencia económica cedía terreno a otras prioridades como la seguridad y la autonomía estratégica. El comienzo de 2026, con la crisis de Venezuela y la reciente guerra de Irán, ha acelerado este efecto. El cierre del estrecho de Ormuz ha disparado la volatilidad en los precios energéticos, muy dependientes del precio del petróleo por lo que los principales organismos económicos mundiales estiman una reducción significativa de las previsiones de crecimiento que se manejan hace unas semanas. Paralelamente y también como consecuencia de la inestabilidad actual, se observa una reorganización del comercio internacional basada en bloques regionales y alianzas estratégicas, donde la seguridad del suministro y la resiliencia ganan peso frente a la eficiencia puramente económica. Derivado de lo anterior, se observa una mayor restricción a la transferencia tecnológica, una mayor inversión en Defensa, el impulso de políticas industriales estratégicas y una revisión estructural de las cadenas globales de suministro.

En el contexto descrito anteriormente, el sector TIC ha demostrado una notable solidez, manteniéndose menos condicionado por las dificultades macroeconómicas que otros. Es un sector que suele tener un buen comportamiento sean las circunstancias económicas positivas o recesivas. La transformación digital continúa siendo el motor principal de la economía, con una aceleración en la adopción y maduración de tecnologías disruptivas como la Inteligencia Artificial, la computación en la nube, la gestión del dato o la ciberseguridad. Estas tecnologías no solo redefinen los modelos operativos y de negocio, sino que también ejercen una influencia transformadora en la sociedad, permeando transversalmente todos los sectores económicos. La creciente concienciación sobre la seguridad de los datos, la privacidad, la sostenibilidad y la ética en el desarrollo, así como la aplicación de la IA está

configurando un nuevo marco de expectativas para los clientes e influyendo decisivamente en las decisiones de inversión corporativas. Las organizaciones que logren integrar eficazmente estas consideraciones en su estrategia y oferta de valor estarán en una posición ventajosa para fortalecer la confianza del mercado y asegurar su relevancia y persistencia a largo plazo.

El periodo pandémico supuso un punto de inflexión en la aceleración de la transformación digital, consolidando nuevas formas de trabajo remoto, colaboración digital y refuerzo de la ciberseguridad. Esta tendencia se ha acelerado con la irrupción de la IA, sosteniendo la demanda de servicios TIC, incluidas soluciones de trabajo remoto y más colaborativas, seguridad de la información y de los accesos a la misma que el Grupo ha aprovechado para mejorar su posicionamiento global en los mercados.

ALTIA se ha posicionado estratégicamente para capitalizar estas tendencias, fundamentando su propuesta de valor en las grandes fortalezas de su modelo de negocio: la experiencia de su equipo directivo, la orientación al cliente y a resultados, un portfolio de servicios amplio alineado con las demandas del mercado, la excelencia de su capital humano, una reputación técnica y financiera reconocida, una capacidad de entrega global y una diversificación adecuada en la gestión de riesgos.

Por último, un factor relevante en la dinámica del sector es la creciente concentración de la demanda en proyectos de mayor envergadura, lo que representa tanto una oportunidad como un desafío en la selección de proveedores tecnológicos. En este contexto, la expansión y consolidación del grupo ALTIA se erigen como elementos estratégicos imprescindibles para reforzar su posicionamiento de marca y su capacidad para abordar proyectos de alta complejidad y escala. El Grupo, partiendo de una cuota de mercado aún susceptible de expansión en sus mercados operativos, persigue un crecimiento orgánico e inorgánico ordenado y sostenible, apalancándose en su eficiencia operativa (con unas tarifas muy competitivas y con una estructura de costes mínima) y la calidad superior de sus servicios, para seguir incrementando su posición en esos mercados de manera significativa.

Cotización Bursátil

ALTIA cotiza desde el 1 de diciembre de 2010 en el Mercado Alternativo Bursátil (MAB) en el segmento de Empresas en Expansión (MAB-EE), actualmente denominado BME Growth.

La acción de ALTIA, que cotiza en el mercado BME Growth desde el 1 de diciembre de 2010, ha mostrado una evolución muy positiva durante el ejercicio 2025.

A 1 de enero de 2025, el valor de la acción se situó en 4,60€ con una capitalización bursátil de 316,4 Mn€. Al cierre del ejercicio, el 31 de diciembre de 2025, la cotización de la acción alcanzó los 7,10€, lo que representa un incremento del 54,3% durante el año. La capitalización bursátil del Grupo se elevó a 488,3 Mn€ a 31 de diciembre de 2025. Esta significativa revalorización refleja la confianza del mercado en la estrategia y los resultados del grupo ALTIA, consolidando su posición como una de las empresas con mayor tamaño y mejor desempeño en BME Growth.

Pese a este crecimiento tan significativo, el valor sigue teniendo el mismo problema de liquidez de ejercicios anteriores. El "Split" realizado en 2023 (10 acciones nuevas por cada acción anterior) no ha propiciado una mejora significativa de este parámetro. Ha habido más volumen de acciones cruzadas en mercado que otros años, pero todavía se mantiene en unas métricas poco significativas.



Evolución capitalización bursátil 01-01-25 a 31-12-25 (Fuente: ALTIA)

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Capital admitido (miles de euros) | 138 | 138 | 138 | 138 |
| Nº de acciones (x1.000) | 6.878 | 68.782 | 68.782 | 68.782 |
| Precio cierre período (euros) | 2,6000 | 4,2600 | 4,6000 | 7,1000 |
| Último precio período (euros) | 2,6000 | 4,2600 | 4,6000 | 7,1000 |
| Precio máximo período (euros) | 2,8800 | 4,7800 | 5,0500 | 7,1000 |
| Precio mínimo período (euros) | 2,2600 | 2,600 | 4,2000 | 4,4000 |
| Capitalización (miles de euros) | 178.833 | 293.011 | 316.397 | 488.351 |
| Volumen (miles de acciones) | 544 | 4.634 | 298 | 479 |
| Efectivo (miles de euros) | 1.414 | 13.386 | 1.379 | 2.937 |

Previsiones de futuro

El sector tecnológico ofrece numerosas oportunidades de crecimiento, siendo la tecnología un factor clave para la optimización de procesos y la mejora de la eficiencia en un contexto económico complejo como el actual. A pesar de la expansión del sector y el crecimiento histórico de la organización, la cuota de mercado del Grupo es aún reducida, lo que le confiere un amplio potencial de crecimiento sin la vulnerabilidad asociada a la defensa de una cuota significativa frente a la competencia.

El grupo ALTIA no tiene una especial concentración ni a nivel de clientes, ni a nivel de tecnología. En este contexto, los principales riesgos que la Unidad de Riesgos Globales ha identificado en 2025 han sido:

- **Riesgo de Ciberseguridad y Seguridad de la información.** Como entidad cuya actividad central se fundamenta en la tecnología, el grupo ALTIA está expuesto a un riesgo elevado de incidentes de ciberseguridad y ataques cibernéticos. La creciente sofisticación y frecuencia de estas amenazas, exacerbadas por el contexto geopolítico global, demandan la implementación de políticas de ciberseguridad robustas y proactivas. La seguridad de la información no solo es una salvaguarda operativa, sino que también constituye una línea de actividad estratégica propia del Grupo. La aplicación de protocolos rigurosos es indispensable para la consecución de los objetivos de desarrollo del Grupo y para preservar la confianza de nuestros clientes y stakeholders.
- **Riesgo de incumplimiento normativo y/o gobernanza.** El entorno regulatorio global, en constante evolución y cada vez más exigente, impone a las organizaciones la necesidad de una mayor y mejor transparencia y una gestión rigurosa del cumplimiento normativo. El incumplimiento de la legislación aplicable a la actividad del Grupo podría acarrear sanciones significativas, daño reputacional y la pérdida de la licencia social para operar. En respuesta a este riesgo, el grupo ALTIA mantiene un esfuerzo considerable para identificar, mitigar y asegurar el cumplimiento de todas las normativas relevantes, con el objetivo de

consolidar su posicionamiento como una entidad socialmente responsable y generadora de valor para todos sus grupos de interés.

- **Desafíos relacionados con adquisiciones e integraciones.** El grupo ALTIA ha mantenido una estrategia activa de crecimiento inorgánico, buscando incorporar empresas y negocios que complementen su propuesta de valor y se alineen con sus objetivos estratégicos. Sin embargo, este proceso conlleva riesgos inherentes que trascienden la mera selección y ejecución de la transacción. El principal desafío reside en la capacidad de realizar un proceso de integración eficiente y oportuno, que maximice las sinergias y el valor de la entidad adquirida, evitando que la operación se limite a una yuxtaposición de activos y cifras. Aunque los resultados históricos de las operaciones corporativas del Grupo avalan su capacidad de ejecución en este ámbito, el éxito futuro no está garantizado, lo que convierte este riesgo en una consideración estratégica fundamental para la organización.
- **Escasez de Talento Global.** La demanda creciente de perfiles tecnológicos altamente cualificados en todos los sectores económicos representa un riesgo crítico para el grupo ALTIA, cuyo principal activo reside en la cualificación técnica y profesional de las personas que conforman sus equipos. Una gestión ineficaz del talento, que abarque aspectos como la captación, retención, políticas retributivas, desconexión digital, planes de carrera y beneficios sociales, podría comprometer la disponibilidad de los profesionales adecuados para la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo. Consciente de esta criticidad, el grupo ALTIA ha priorizado la inversión en políticas de talento, asumiendo incluso una potencial reducción de márgenes a corto plazo para asegurar la retención y el desarrollo de su capital humano.

El grupo ALTIA mantiene un modelo de negocio solvente, cimentado en virtudes tradicionales como la orientación al cliente, la estabilidad accionarial, la alta cualificación del capital humano, la solvencia técnica y una política enfocada a mejorar la estructura financiera del Grupo. A esto se suman

iniciativas estratégicas que incluyen el fomento de la cultura colaborativa y las sinergias derivadas de integraciones, un enfoque en tecnologías de alto crecimiento (IA, Ciberseguridad, Data Analytics), políticas activas de captación y retención de talento, internacionalización y la implementación de sistemas de control avanzados, superando incluso las normativas obligatorias para empresas cotizadas en BME Growth.

Las cuentas anuales de 2025 se consideran muy satisfactorias y proporcionan una base sólida para el incremento de ventas, la diversificación de la cartera, la expansión internacional, la recuperación de altos niveles históricos de rentabilidad, la generación de caja y el aumento de la solvencia mediante el crecimiento de Fondos Propios y la recuperación del Fondo de Maniobra. El Grupo ha demostrado un uso eficiente de su capacidad de endeudamiento durante fases de crecimiento inorgánico, seleccionando y ejecutando integraciones que aceleran los objetivos estratégicos establecidos como organización.

En el actual entorno de incertidumbre económica, acelerado en estos primeros meses de 2026 con los conflictos en Venezuela e Irán, el grupo ALTIA actúa con prudencia en inversiones y nuevos negocios, sin dejar de explorar oportunidades atractivas que se alineen con sus intereses. El objetivo primordial sigue siendo consolidar la imagen de marca en el sector y lograr un crecimiento ordenado y sostenible que permita abordar más proyectos y de mayor envergadura.

Technology for real data

- 7.1 Información e indicadores ESG_
- 7.2 Taxonomía_
- 7.3 Índice de información no financiera_
- 7.4 Indicadores GRI_
- 7.5 Informe de verificación independiente_

07



7.1 Información e indicadores ESG

Estructura organizativa

ALTIA Consultores, S.A. (en adelante, ALTIA, la Compañía o la Sociedad) es la cabecera del grupo ALTIA (en adelante, "el Grupo" o "grupo ALTIA") y su actividad se enmarca en el sector de las Tecnologías de la Información (en adelante "TIC" o "sector TIC").

ALTIA se constituyó inicialmente como sociedad limitada el 17 de marzo de 1994, habiéndose transformado en sociedad anónima en el ejercicio 2010. Se encuentra registrada en el Registro Mercantil de La Coruña, en el Tomo 1451, folio 109, hoja C-10893, y su domicilio social se encuentra situado en calle Vulcano 3, Icaria III, 15172 Oleiros – A Coruña.



ALTIA es una compañía española independiente de consultoría y prestación de servicios perteneciente al sector de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que desarrolla proyectos de tecnología para prácticamente la totalidad de los sectores: Administraciones Públicas, Industria, Servicios, Telecomunicaciones y Servicios Financieros. ALTIA tiene una orientación estratégica principalmente dirigida a grandes clientes, entendiendo como tales aquellos con un gasto elevado en Tecnologías de la Información o aquellos con un alto potencial de implantación de proyectos TIC; presta servicios avanzados en este sector y se preocupa porque las inversiones que realicen sus clientes en este tipo de servicios obtengan el retorno esperado y se traduzcan en beneficios tangibles. En este sentido, ALTIA desarrolla su actividad en España a través de las oficinas que mantiene en las Comunidades Autónomas de Galicia, Madrid, Castilla-León, País Vasco, Valencia, Cataluña, Navarra, Islas Baleares y Canarias, por medio de las sociedades en las que participa, así como mediante la participación en determinadas Uniones Temporales de Empresas. En su actividad internacional está presente en Chile, mediante una Agencia, Francia y Andorra y en Portugal, Brasil, Holanda, Emiratos Árabes Unidos, Irlanda, y Estados Unidos, principalmente, mediante el subgrupo portugués NOESIS, que controla en su totalidad.

ALTIA forma parte a su vez, en los términos del artículo 42 del Código de Comercio, del Grupo Boxleo Tic, controlado por la sociedad dominante Boxleo Tic, S.L. que está formado por la sociedad dominante Boxleo Tic, S.L. sociedad domiciliada en calle Vulcano 3, Icaria III, 15172 Oleiros – A Coruña y sus sociedades dependientes, negocios conjuntos y empresas asociadas. La composición del Grupo Boxleo a 31 de diciembre de 2025 se detalla a continuación:

| SOCIEDAD | DOMICILIO | % PARTICIPACIÓN DIRECTA | % PARTICIPACIÓN INDIRECTA |
|---|--|-------------------------|---------------------------|
| Entidad dominante | | | |
| Boxleo TIC, S.L. | C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España) | | |
| Entidad dominante | | | |
| ALTIA Consultores, S.A. | C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España) | 80,91% | |
| EXIS Inversiones en Consultoría Informática y Tecnología, S.A. | Calle García de Paredes, 94 - 1º. 28010 Madrid (España) | | 80,91% |
| ALTIA Logistic Software, S.L. | Ciudad de las TIC Avda. Pedralonga, 32 15009 A Coruña (España) | | 40,45% |
| ALTIA Consultores Agencia en Chile | Nueva Tajamar 555, Torre Costanera, Oficina 301, Santiago de Chile, Región Metropolitana (Chile) | | 80,91% |
| NOESIS Global SGPS, S.A. | Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 14º 1600-209 Lisboa (Portugal) | | 80,91% |

| SOCIEDAD | DOMICILIO | % PARTICIPACIÓN DIRECTA | % PARTICIPACIÓN INDIRECTA |
|--------------------------------------|--|-------------------------|---------------------------|
| ALTIA Andorra, S.L.U. | Carrer Pau Casals, 10, 3er piso AD500 Andorra la Vella (Andorra) | | 80,91% |
| ALTIA France, S.A.S | Espace Gestion Pyrénées Atlantique, 10 Place André Emlinger Central Forum 64100, Bayonne (Francia) | | 80,91% |
| ALTIA European Services, B.V. | GrootHandelsGebouw, Stationsplein 45, 4th floor 3013 AK Rotterdam (Holanda) | | 80,91% |
| BILBOMÁTICA, S.A. | C/ Santiago de Compostela, 12 - 4ªA, Edificio Miribilla, 48003 Bilbao (España) | | 80,91% |
| Naveia School, S.L. | C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España) | | 80,91% |

Aunque la sociedad matriz es Boxleo Tic, S.L., se ha constituido un subgrupo de manera voluntaria, en el que ALTIA ejerce como sociedad matriz y cuya composición a 31 de diciembre de 2025 es la siguiente:

| SOCIEDAD | DOMICILIO | % PARTICIPACIÓN DIRECTA | % PARTICIPACIÓN INDIRECTA |
|---|--|-------------------------|---------------------------|
| Entidad dominante | | | |
| ALTIA Consultores, S.A. | C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España) | | |
| Entidad dominante | | | |
| EXIS Inversiones en Consultoría Informática y Tecnología, S.A. | Calle García de Paredes, 94 - 1º. 28010 Madrid (España) | 100% | |
| ALTIA Consultores Agencia en Chile | Nueva Tajamar 555, Torre Costanera, Oficina 301, Santiago de Chile, Región Metropolitana (Chile) | 100% | |
| ALTIA Logistic Software, S.L. | Ciudad de las TIC Avda. Pedralonga, 32 15009 A Coruña (España) | 50% | |
| NOESIS Global SGPS,S.A. | Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 14º 1600-209 Lisboa (Portugal) | 100% | |
| Consultadoria em Sistemas Informáticos, S.A. | Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 14º 1600-209 Lisboa (Portugal) | | 100% |

| SOCIEDAD | DOMICILIO | % PARTICIPACIÓN DIRECTA | % PARTICIPACIÓN DIRECTA |
|---|---|-------------------------|-------------------------|
| NOESIS Netherland Consulting, B.V. | GrootHandelsGebouw, Stationsplein 45, 4th floor 3013 AK Rotterdam (Holanda) | | 100% |
| NOESIS US Corp. | Raleigh Founded, 16 W Martin St Raleigh, 27601, North Carolina (Estados Unidos) | | 100% |
| Consultadoria e Programação de Sistemas Informáticos Ltda. | Centro Empresarial Mourisco Praia de Botafogo, 501 1º Andar – Sala 152 - Botafogo RJ 22250-040 (Brasil) | | 100% |
| International NOESIS Consulting Limited | 28-32 Upper Pembroke St. Dublin 2 Ireland | | 100% |
| SISEON DMC | Business Centre Level No 11 Uptown Tower Dubai United Arab Emirates | | 100% |
| BILBOMÁTICA, S.A. | C/ Santiago de Compostela, 12 - 4ªA, Edificio Miribilla, 48003 Bilbao (España) | 100% | |
| ALTIA Andorra, S.L.U. | Carrer Pau Casals, 10, 3er piso AD500 Andorra la Vella (Andorra) | 100% | |

| SOCIEDAD | DOMICILIO | % PARTICIPACIÓN DIRECTA | % PARTICIPACIÓN DIRECTA |
|--------------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| ALTIA France, S.A.S | Espace Gestion Pyrénées Atlantique, 10 Place André Emlinger Central Forum 64100, Bayonne (Francia) | 100% | |
| ALTIA European Services, B.V. | GrootHandelsGebouw, Stationsplein 45, 4th floor 3013 AK Rotterdam (Holanda) | 100% | |
| Naveia School, S.L. | C/ Vulcano, 3, Icaria Oleiros. A Coruña (España) | 100% | |

Nota: La participación en la sociedad asociada ALTIA Logistic Software, S.L se ha contabilizado siguiendo el método de la participación.

Nuestros indicadores ESG



Indicadores ambientales ↗



Indicadores sociales ↗



Indicadores económicos ↗

Indicadores ambientales

De igual forma que para el resto de aspectos ambientales identificados, se lleva un control de los consumos derivados de las actividades del grupo ALTIA, con objeto de disponer de información sobre la tendencia de dichos aspectos y evaluar el establecimiento de acciones de mejora.

En la siguiente tabla se muestran los **consumos de energía** eléctrica:

| FUENTE ENERGÉTICA | CONSUMO 2023 | CONSUMO 2024 | CONSUMO 2025 | UNIDAD |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| Electricidad Coruña | 68.574,00 | 56.549,00 | 56.318,00 | Kw.h |
| Electricidad Vigo | 38.887,00 | 39.970,00 | 36.455,00 | Kw.h |
| Electricidad Barcelona | 0 | 0 | 25.975,00 | Kw.h |
| Electricidad Santiago | 62.736,00 | 58.619,00 | 57.496,00 | Kw.h |
| Electricidad Madrid | 35.342,00 | 33.437,00 | 30.933,00 | Kw.h |
| Electricidad Valladolid | 44.674,00 | 42.807,00 | 41.414,00 | Kw.h |
| Electricidad Datacenter | 2.595.852,00 | 2.348.918,99 | 2.129.562,99 | Kw.h |
| Electricidad Alicante | 52.848,00 | 81.407,00 | 89.093,00 | Kw.h |
| Electricidad EXIS Madrid | 0 | 0 | 6.840,00 | Kw.h |
| Electricidad Bilbomática Bilbao | 155.963,52 | 134.268,65 | 111.883 | Kw.h |
| Electricidad Bilbomatica Madrid | 910,19 | 8.600,00 | 0 | Kw.h |

| FUENTE ENERGÉTICA | CONSUMO 2023 | CONSUMO 2024 | CONSUMO 2025 | UNIDAD |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Electricidad Bilbomatica Pamplona | 3.209,12 | 2.632,00 | 2.180,00 | Kw.h |
| Electricidad Bilbomática Vitoria | 21.347,00 | 17.122,00 | 11.644,00 | Kw.h |
| Electricidad Noesis Lisboa | 138.350,00 | 148.157,00 | 155.540,00 | Kw.h |
| Electricidad Noesis Porto | - | - | 6.486,00 | Kw.h |
| Electricidad Noesis Guarda | 955,00 | 8.446,00 | 10.479,00 | Kw.h |
| Electricidad Noesis Proença-a-Nova | 2.643,00 | 2.201,00 | 2.966,00 | Kw.h |
| Electricidad Noesis Coimbra | - | - | 86.387,00 | Kw.h |
| Electricidad Noesis Covilhã | - | - | 3.541,00 | Kw.h |
| Electricidad Chile | 5.767,00 | 4.780,00 | 5.340,00 | Kw.h |
| Total | 3.440.774,61 | 3.191.345,64 | 2.870.592,65 | Kw.h |
| Facturación | 241,311 | 255,664 | 315,496 | Millones € |
| Indicador | 14.258,67 | 12.482,56 | 9.098,66 | Kw.h / Millones € |

Nota: el resto de las oficinas no dispone de datos de consumo de energía eléctrica al tratarse de centros de negocios.

En relación con los consumos de electricidad durante el periodo se ha utilizado el porcentaje de energía renovable establecido por cada compañía suministradora. Las oficinas centrales de Coruña, EXIS Madrid, BILBOMÁTICA Bilbao y BILBOMÁTICA Vitoria utilizan energía 100% verde.

El valor absoluto presentado constata una reducción moderada derivado fundamentalmente de la mejora energética del Datacenter de Vigo. El indicador global constata la reducción derivada del incremento de la facturación global del Grupo y las mejoras energéticas realizadas.

El consumo de gas durante el ejercicio ha sido el siguiente:

| FUENTE ENERGÉTICA | CONSUMO 2023 | CONSUMO 2024 | CONSUMO 2025 | UNIDAD |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| Gas EXIS Madrid | 0,00 | 0,00 | 970,00 | Kw.h |

El consumo de agua durante el ejercicio ha sido el siguiente:

| FUENTE ENERGÉTICA | CONSUMO 2023 | CONSUMO 2024 | CONSUMO 2025 | UNIDAD |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| Agua Coruña | 312,00 | 343,00 | 338,00 | M3 |
| Agua Vigo | 207,00 | 240,00 | 284,00 | M3 |
| Agua Santiago | 200,00 | 230,00 | 177,00 | M3 |
| Agua Datacenter | 134,00 | 151,00 | 159,00 | M3 |
| Agua Barcelona | - | - | 80,00 | M3 |

| FUENTE ENERGÉTICA | CONSUMO 2023 | CONSUMO 2024 | CONSUMO 2025 | UNIDAD |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|
| Agua Alicante | 121,00 | 58,00 | 68,00 | M3 |
| Agua Bilbomática Pamplona | - | 2,00 | 1,00 | M3 |
| Agua Lisboa | 690,16 | 678,69 | 562,04 | M3 |
| Agua Guarda | 2 | 25,00 | 24,00 | M3 |
| Agua Proença-a-Nova | 10 | 7,00 | 0,00 | M3 |
| Agua Coimbra | - | - | 861,00 | M3 |
| Agua Covilhã | - | - | 2,07 | M3 |
| Total | 1.676,16 | 1.734,69 | 2.556,11 | M3 |

Nota: el resto de las oficinas no dispone de datos de consumo de agua por tratarse de centros compartidos con otras organizaciones.

El consumo durante el periodo se ha incrementado, fundamentalmente por el incremento de personal en oficinas y el ascenso de la actividad.

Todos los consumos de agua de los centros de trabajo son captación de redes de suministro municipales.

El consumo de combustible ha sido:

Tabla de conversión de consumos energéticos a GJ

| FUENTE ENERGÉTICA | AÑO | CONSUMO ANUAL | UNIDAD | FACTOR DE CONVERSIÓN | UNIDAD DE CONVERSIÓN | GJ CONSUMIDOS |
|--------------------|------|---------------|--------|----------------------|----------------------|---------------|
| Gasóleo Datacenter | 2022 | 0,00 | litros | 0,039 | Gj | 0,00 |
| | 2023 | 0,00 | litros | 0,039 | Gj | 0,00 |
| | 2024 | 0,00 | litros | 0,039 | Gj | 0,00 |
| | 2025 | 2.000,00 | litros | 0,039 | Gj | 78,00 |
| Gasóleo vehículos | 2022 | 98.952,71 | litros | 0,039 | Gj | 3.859,16 |
| | 2023 | 104.714,28 | litros | 0,039 | Gj | 4.083,86 |
| | 2024 | 104.383,53 | litros | 0,039 | Gj | 4.070,96 |
| | 2025 | 109.828,23 | litros | 0,039 | Gj | 4.283,30 |

Nota: Conversión IDAE 2011. Para la conversión de los kilómetros recorridos se estima consumo medio de 6 litros c/100 km.

Como se puede observar el consumo de gasóleo para el transporte de personas se ha incrementado derivado del incremento de personal y actividad. Durante el periodo se ha repuesto combustible en el Datacenter.

El consumo de papel ha sido:

Tabla de conversión de consumo de papel

| FUENTE ENERGÉTICA | AÑO | CONSUMO ANUAL | UNIDAD | FACTOR DE CONVERSIÓN | UNIDAD DE CONVERSIÓN | TN CONSUMIDOS |
|-------------------|------|---------------|--------|----------------------|----------------------|---------------|
| Consumo de papel | 2022 | 206.000 | Folios | 0,00000498 | Tn | 1,0258 |
| | 2023 | 71.100 | Folios | 0,00000498 | Tn | 0,3540 |
| | 2024 | 76.000 | Folios | 0,00000498 | Tn | 0,3785 |
| | 2025 | 129.500 | Folios | 0,00000498 | Tn | 0,6449 |

El consumo de tóner ha sido:

Tabla de conversión de consumo de tóner

| FUENTE ENERGÉTICA | AÑO | CONSUMO ANUAL | UNIDAD | FACTOR DE CONVERSIÓN | UNIDAD DE CONVERSIÓN | TN CONSUMIDOS |
|-------------------|------|---------------|----------|----------------------|----------------------|---------------|
| Consumo de tóner | 2022 | 67,13 | Unidades | 0,00025 | Tn | 0,0167 |
| | 2023 | 74,36 | Unidades | 0,00025 | Tn | 0,0186 |
| | 2024 | 59,32 | Unidades | 0,00025 | Tn | 0,0148 |
| | 2025 | 35,08 | Unidades | 0,00025 | Tn | 0,0087 |

Nota: Se estima uso 1 toner por cada 20.000 copias en renting.

El tóner utilizado no es reciclado. Durante el periodo el consumo de tinta y tóner con respecto al ejercicio anterior se ha reducido de manera notable por la mayor digitalización.

Vertidos

Los vertidos producidos en el desarrollo de las actividades del grupo ALTIA que requieren seguimiento son los vertidos de aguas residuales a redes de saneamiento derivados de la limpieza de las instalaciones y baños y los generados por situaciones de emergencia. Para cada uno de ellos se ha establecido el correspondiente control operacional para conocer su tendencia y para reducir su impacto asociado.

Emisiones atmosféricas / gases efecto invernadero

La consolidación de las emisiones de GEI en grupo ALTIA se aborda desde enfoque de control operacional.

Los centros de trabajo incluidos en el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero, que representan al 85,43% de los trabajadores del grupo ALTIA, están ubicados en:

| UBICACIÓN | DIRECCIÓN |
|---|--|
| ESPAÑA | |
| ALTIA CONSULTORES, S.A. / EXIS INVERSIONES EN CONSULTORÍA INFORMÁTICA Y TECNOLOGÍA, S.A. / ALTIA LOGISTIC SOFTWARE, S.L. | |
| Coruña | C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. |
| Vigo | Datacenter: Lagoas, Marcosende. Campus Universitario de Vigo, parcela 32 C/ Simón Bolívar, 3 Bajo - 3 C/ Simón Bolívar, 1 36203 Vigo |
| Santiago de Compostela | Parque Empresarial Novo Milladoiro. C/ Palmeiras. Parcela 67 A 15895 Milladoiro – Ames C/ Mónaco 5, SG C/ Mónaco 5, Bajo 2 |
| Vitoria | C/ Albert Einstein 44, 1º Oficina 10 |
| Valladolid | Edificio Ariza. Pº Arco de Ladrillo, 68-4ª |

| UBICACIÓN | DIRECCIÓN |
|--|--|
| Madrid | Avda del Partenón, Num 18, Bajo 4 Avda del Partenón, Num 18, Bajo 5 Avda del Partenón, Num 18, Bajo 6 Avda del Partenón, Num 18, Bajo 9 |
| Alicante | C/ Portugal, Num 35, 2º Ext-Izq Av. Jean Claude Combaldieu (Edificio ASV) 5, 1ª planta |
| BILBOMÁTICA, S.A. | |
| Bilbomática Bilbao | C/ Santiago de Compostela, 12 - 4ªA, Edificio Miribilla |
| Bilbomática Madrid | Avda del Partenón, Num 16, Puerta 4 |
| Bilbomática Pamplona | C/ Pintor Paret, 2 - 1ª Planta E-31008 |
| PORTUGAL | |
| NOESIS GLOBAL SGPS, S.A. / CONSULTADORIA EM SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.A. | |
| Lisboa (Noesis) | Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 13 Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 14 Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 15 |
| Prouença (Noesis) | Praceta Frei Rodrigo Egídio 7 - 2º, 6150-522 |

UBICACIÓN

DIRECCIÓN

Guarda (Noesis)

Rua Duque de Bragança N°3 - 6º piso

CHILE

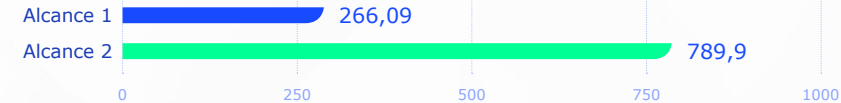
ALTIA CONSULTORES AGENCIA EN CHILE

Santiago de Chile

Nueva Tajamar 555, Torre Costanera, Oficina 301

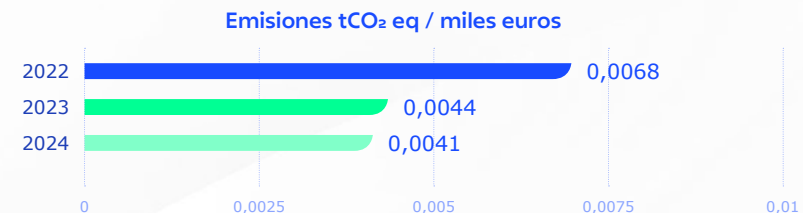
Los datos de la Emisiones de Gases de Efecto Invernadero del grupo ALTIA se especifican a continuación y hacen referencia a un año natural, concretamente el año 2024.

| EMISIONES 2024 | tCO ₂ | tCO ₂ | kgN ₂ O | tCO ₂ eq | |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------|----------------------|
| | | | | Enfoque Mercado | Enfoque Localización |
| Directas | | | | | |
| Alcance 1 | 265,01 | 0,10 | 3,94 | 266,09 | 266,09 |
| Indirectas | | | | | |
| Alcance 2 | | | | 789,90 | 244,24 |
| Total Alcance 1 +2 | | | | 1.055,99 | 510,33 |

Emisiones · Enfoque Mercado (tCO₂ eq)Emisiones · Enfoque Localización (tCO₂ eq)

Las **emisiones en términos relativos** para el año 2024 han sido de **0,00413 tCO₂ eq/miles euros**.

La evolución de los últimos tres ejercicios en términos gráficos es:



| ESPAÑA | tCO ₂ | tCO ₂ | kgN ₂ O | Enfoque | |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------|---------------|
| | | | | Mercado | Localización |
| Directas | | | | | |
| Alcance 1 | 88,53 | 0,05 | 3,93 | 89,61 | 89,61 |
| Indirectas | | | | | |
| Alcance 2 | | | | 764,09 | 225,95 |
| Total Alcance 1 +2 | | | | 853,70 | 315,55 |

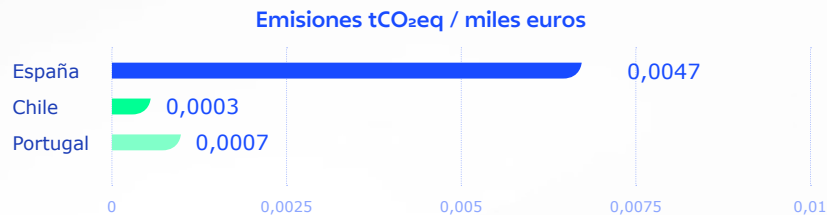
| PORTUGAL | tCO ₂ | tCO ₂ | kgN ₂ O | Enfoque | |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------|---------------|
| | | | | Mercado | Localización |
| Directas | | | | | |
| Alcance 1 | 176,48 | 0,05 | 0,01 | 176,48 | 176,48 |
| Indirectas | | | | | |
| Alcance 2 | | | | 24,84 | 17,47 |
| Total Alcance 1 +2 | | | | 201,32 | 193,95 |

| CHILE | tCO ₂ | tCO ₂ | kgN ₂ O | Enfoque | |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------------|-------------|--------------|
| | | | | Mercado | Localización |
| Directas | | | | | |
| Alcance 1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Indirectas | | | | | |
| Alcance 2 | | | | 0,97 | 0,83 |
| Total Alcance 1 +2 | | | | 0,97 | 0,83 |

NOTA: No se dispone de cuantificación de las emisiones en Holanda, Estados Unidos y Brasil al no disponer de datos de consumos en dichas localizaciones por tratarse de oficinas en centros de negocios.

En términos relativos por país

| 2024 | tCO ₂ eq / miles euros |
|---|-----------------------------------|
| España | 0,004723 |
| Portugal | 0,000274 |
| Chile | 0,000712 |
| Total tCO₂ eq/miles euros | 0,004130 |



El indicador de emisiones totales de CO₂ mantiene la tendencia de reducción en relación con los periodos anteriores, sigue en valores mucho más bajos, liderada por la reducción en el consumo eléctrico y la reducción de consumos generalizada como consecuencia de la menor afluencia de trabajadores a las instalaciones por la implantación del teletrabajo, que dieron lugar a menor consumo eléctrico.

Ruido

Derivado de la actividad desarrollada por el grupo ALTIA, el ruido no genera una contaminación acústica significativa, y siguiendo las directrices marcadas en la gestión ambiental todos aquellos trabajos ocasionales susceptibles de la realización de ruido (reparaciones, mejoras instalaciones...), se realizan en horas cercanas al mediodía y siempre utilizando equipos acordes y revisados y según las especificaciones del fabricante.

Residuos

En el grupo ALTIA se ha definido para cada uno de los residuos generados en sus actividades, el control, almacenamiento y gestión que debe efectuarse. Así, se segregan en origen, y se depositan en bidones, contenedores o papeleras inequívocamente identificadas, para su posterior gestión según los requisitos aplicables.

No se realiza tratamiento de reutilización o valoración de los residuos, sino que se entregan a gestores autorizados para que procedan a la realización de los tratamientos de reutilización o valoración, si procede.

El total de residuos entregados para reutilización/valorización ha sido de 4.972,60 kilos (1.131,20 kilos en 2024 y 755,90 kilos en 2023), mientras que para eliminación ha sido de 199 kilos (154 kilos en 2024 y 252,00 kilos en 2023).

En el caso de residuos generados en las oficinas por personal externo (limpieza de instalaciones) se han definido las correspondientes directrices ambientales para llevar a cabo una gestión correcta y se han comunicado al proveedor. En el caso de detectarse alguna desviación, el grupo ALTIA toma medidas hasta asegurarse de la correcta gestión ambiental efectuada por el proveedor.

En relación con los residuos, en todos los centros a excepción del Data Center de Vigo, los residuos son asimilables a urbanos al tratarse de papel, cartón, plásticos. Los RAEE's no informáticos generados se entregan en distribuidor eléctrico.

Con relación a los residuos gestionados han sido los siguientes:

| RESIDUO | GENERACIÓN 2023 | GENERACIÓN 2024 | GENERACIÓN 2025 | UNIDAD |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Tóner | 6,00 | 0,00 | 0,00 | kilos |
| Pilas | 2,00 | 0,00 | 2,00 | kilos |
| RAEE (Equipos Informáticos) | 0,00 | 338,00 | 4.226,00 | kilos |
| Fluorescentes | 16,20 | 10,20 | 6,60 | kilos |
| Residuos Metálicos | 203,00 | 523,00 | 0,00 | kilos |
| Papel y Cartón | 388,70 | 145,00 | 440,00 | kilos |
| Plástico | 0,00 | 15,00 | 20,00 | kilos |
| Poliespán | 80,00 | 60,00 | 150,00 | kilos |
| Madera | 60,00 | 40,00 | 120,00 | kilos |
| Absorbentes contaminados | 0,00 | 0,00 | 8,00 | kilos |
| Envases contaminados | 0,00 | 0,00 | 0,00 | kilos |
| Baterías usadas | 60,00 | 154,00 | 6,00 | kilos |
| Aceite usado | 180,00 | 0,00 | 180,00 | kilos |
| Filtros de aceite / gasoil | 12,00 | 0,00 | 13,00 | kilos |
| Total, Kilos residuos | 1.007,90 | 1.285,20 | 5.171,60 | kilos |

Como se puede observar, los residuos se han incrementado de manera importante en el periodo, como consecuencia de la entrega de equipamiento obsoleto en varias de las oficinas, mayoritariamente en el Datacenter de Vigo.

Todos los residuos generados han sido entregados a gestor autorizado para su recogida, almacenamiento, eliminación, reutilización o valorización, en su caso.

Costes derivados de acciones sobre el medio ambiente

Durante los últimos años se han llevado a cabo actuaciones relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente consistentes en la realización de una correcta gestión medioambiental de los residuos, y de otros impactos medioambientales generados en el desarrollo de las actividades realizadas, gracias al mantenimiento de los sistemas de gestión ambiental en los centros de trabajo certificados, y el seguimiento de las buenas prácticas ambientales definidas en el resto.

A 31 de diciembre del presente ejercicio no existen contingencias relacionadas con la protección y mejora del medioambiente.

El gasto estimado realizado en el mantenimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 y actuaciones ambientales durante 2025 ha sido:

| ACCIÓN | IMPORTE |
|---|-------------------|
| Gestión de residuos | 605,00 € |
| Mantenimiento seguridad industrial y mejora ambiental instalaciones | 87.783,61 € |
| Consultoría tempo consultores | 4.500,00 € |
| Certificación | 5.000,00 € |
| Total | 97.888,61€ |

Indicadores sociales

Estabilidad del empleo (por tipo de contrato y sexo)

Retener el talento y potenciarlo sólo es posible en un entorno motivador que fomente el empleo estable. Para el Grupo es prioritaria la creación de empleo de calidad, estable y que prime la seguridad y la salud laboral de sus trabajadores.

Así, la evolución de la estabilidad del empleo (por tipo de contrato y sexo) en el periodo ha sido:

| Estabilidad empleo | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|
| | Nº empl. | % respecto plantilla total | Nº empl. | % respecto plantilla total | Nº empl. | % respecto plantilla total |
| Indefinidos | 3.419 | 95,77% | 3.670 | 98,08% | 4.202 | 98,41% |
| Hombres | 2.480 | 69,47% | 2.680 | 71,62% | 3.094 | 72,46% |
| Mujeres | 939 | 26,30% | 990 | 26,46% | 1.108 | 25,95% |
| Eventuales | 151 | 4,23% | 72 | 1,92% | 68 | 1,59% |
| Hombres | 123 | 3,45% | 56 | 1,50% | 54 | 1,26% |
| Mujeres | 28 | 0,78% | 16 | 0,43% | 14 | 0,33% |
| Total | 3.570 | 100,00% | 3.742 | 100,00% | 4.270 | 100,00% |

| Estabilidad empleo | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| | % personas con contrato indefinido. (Referido a personas de su sexo) | % personas con contrato temporal. (referido a personas de su sexo) | % personas con contrato indefinido. (Referido a personas de su sexo) | % personas con contrato temporal. (referido a personas de su sexo) | % personas con contrato indefinido. (Referido a personas de su sexo) | % personas con contrato temporal. (referido a personas de su sexo) |
| Hombres | 95% | 5% | 98% | 2% | 98% | 2% |
| Mujeres | 97% | 3% | 98% | 2% | 99% | 1% |

En términos absolutos se puede observar el crecimiento del empleo indefinido tanto en mujeres como en hombres. En términos relativos la tasa de estabilidad ha mejorado significativamente en el ejercicio lo cual tiene especial valor al hacerlo en un entorno de alto crecimiento del número de profesionales del Grupo y donde la rotación también es elevada.

Estabilidad del empleo (por categorías y sexo)

El número de personas empleadas en los tres últimos ejercicios, distribuido por categorías, obedece al siguiente desglose:

| NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL EJERCICIO | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|
| Administradores y personal directivo | 51 | 36 | 48 |
| Hombres | 44 | 30 | 41 |
| Mujeres | 7 | 6 | 7 |

| NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL EJERCICIO | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Profesionales, técnicos y similares | 3.357 | 3.538 | 4.035 |
| Hombres | 2.516 | 2.651 | 3.043 |
| Mujeres | 841 | 887 | 992 |
| Personal de servicios administrativos | 162 | 168 | 187 |
| Hombres | 43 | 55 | 64 |
| Mujeres | 119 | 113 | 123 |
| Total | 3.570 | 3.742 | 4.270 |

Desglosado por categoría profesional y sexo:

| ALTIA + EXIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---------|---------|-------|
| Arquitecto/a de Negocio | 5 | 4 | 9 |
| Arquitecto/a de Sistemas/ Comunicaciones | 25 | 2 | 27 |
| Arquitecto/a de Software | 122 | 30 | 152 |
| Consultor/a de Negocio Senior Nivel I | 12 | 9 | 21 |
| Consultor/a de Negocio Senior Nivel II | 14 | 16 | 30 |

| ALTIA + EXIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---------|---------|-------|
| Consultor/a de Negocio Senior Nivel III | 6 | 6 | 12 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel I | 17 | 12 | 29 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel II | 11 | 5 | 16 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel III | 2 | 8 | 10 |
| Consultor/a de Tecnología. Nivel I | 4 | 5 | 9 |
| Consultor/a de Tecnología. Nivel II | 15 | 3 | 18 |
| Controller | 0 | 1 | 1 |
| Director/a Calidad | 0 | 1 | 1 |
| Director/a de Servicios Gestionados | 1 | 0 | 1 |
| Director/a de Tecnología | 1 | 0 | 1 |
| Director/a M&A y Participadas | 0 | 1 | 1 |
| Director/a Sostenibilidad & ESG | 0 | 1 | 1 |
| Director/a Unidad de Negocio | 15 | 2 | 17 |
| Gerente de Cuentas | 19 | 3 | 22 |
| Gerente de Desarrollo Comercial | 1 | 0 | 1 |
| Gerente de Desarrollo de Negocio | 1 | 0 | 1 |
| Gerente de Proyectos | 40 | 24 | 64 |

| ALTIA + EXIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I | 39 | 5 | 44 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II | 33 | 6 | 39 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III | 49 | 4 | 53 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel I | 64 | 9 | 73 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel II | 27 | 4 | 31 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel III | 33 | 4 | 37 |
| Ingeniero/a de Software Senior Nivel I | 190 | 52 | 242 |
| Ingeniero/a de Software Senior Nivel II | 120 | 30 | 150 |
| Ingeniero/a de Software Senior Nivel III | 171 | 37 | 208 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel I | 135 | 27 | 162 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel II | 59 | 22 | 81 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel III | 86 | 13 | 99 |
| Jefe/a de Proyecto | 97 | 56 | 153 |
| Responsable Asesoría Jurídica | 1 | 0 | 1 |
| Responsable de Formación | 1 | 0 | 1 |
| Responsable de Selección | 0 | 1 | 1 |
| Responsable MK&COM | 0 | 1 | 1 |

| ALTIA + EXIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Responsable RR.HH. | 0 | 1 | 1 |
| Responsable sub. Contabilidad y Finanzas | 1 | 0 | 1 |
| Responsable sub. Selección | 0 | 3 | 3 |
| Técnico/a Contabilidad y Finanzas Nivel I | 0 | 4 | 4 |
| Técnico/a Contabilidad y Finanzas Nivel II | 2 | 2 | 4 |
| Técnico/a de Formación Nivel II | 1 | 0 | 1 |
| Técnico/a de gestión oficina Nivel II | 2 | 3 | 5 |
| Técnico/a PRLL Nivel II | 1 | 0 | 1 |
| Técnico/a de Sistemas. Nivel I | 93 | 15 | 108 |
| Técnico/a de Sistemas. Nivel II | 97 | 24 | 121 |
| Técnico/a de Software. Nivel I | 75 | 26 | 101 |
| Técnico/a de Software. Nivel II | 96 | 26 | 122 |
| Técnico/a de soporte oficina Nivel II | 4 | 5 | 9 |
| Técnico/a Gestión Financiera Nivel I | 1 | 1 | 2 |
| Técnico/a Gestión oficina Nivel I | 0 | 18 | 18 |
| Técnico/a Jurídico Nivel I | 0 | 1 | 1 |
| Técnico/a Jurídico Nivel II | 0 | 1 | 1 |

| ALTIA + EXIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------------------|--------------|------------|--------------|
| Técnico/a MK & COM Nivel I | 0 | 2 | 2 |
| Técnico/a MK & COM Nivel II | 2 | 2 | 4 |
| Técnico/a PRL Nivel II | 0 | 1 | 1 |
| Técnico/a RRHH Nivel I | 1 | 5 | 6 |
| Técnico/a RRHH Nivel II | 2 | 3 | 5 |
| Técnico/a Selección Nivel I | 3 | 3 | 6 |
| Técnico/a Selección Nivel II | 2 | 11 | 13 |
| Técnico/a Soporte oficina. Nivel I | 0 | 6 | 6 |
| A5GEN1 | 6 | 0 | 6 |
| A5GEN1 | 2 | 0 | 2 |
| A5GEN2 | 1 | 0 | 1 |
| A5GDN1 | 2 | 1 | 3 |
| A5GCN1 | 2 | 0 | 2 |
| A5GAN1 | 1 | 1 | 2 |
| A5GCN3 | 1 | 0 | 1 |
| Total | 1.814 | 569 | 2.383 |

| ALTIA CHILE (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---------|---------|-------|
| Arquitecto/a de Sistemas/Comunicaciones | 2 | 0 | 2 |
| Arquitecto/a de Software | 2 | 1 | 3 |
| Consultor/a de Negocio Senior. Nivel I | 1 | 0 | 1 |
| Consultor/a de Negocio Senior. Nivel III | 1 | 1 | 2 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel I | 2 | 0 | 2 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel II | 1 | 0 | 1 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel III | 2 | 0 | 2 |
| Gerente de Cuentas | 0 | 1 | 1 |
| Gerente de Proyectos | 1 | 0 | 1 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior. Nivel II | 1 | 0 | 1 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior. Nivel III | 0 | 1 | 1 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel I | 1 | 0 | 1 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel III | 1 | 0 | 1 |
| Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I | 0 | 1 | 1 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel I | 3 | 0 | 3 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel II | 9 | 2 | 11 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel III | 2 | 0 | 2 |

| ALTIA CHILE (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Jefe/a de Proyecto | 0 | 1 | 1 |
| Técnico/a de Sistemas. Nivel I | 7 | 4 | 11 |
| Técnico/a de Sistemas. Nivel II | 4 | 6 | 10 |
| Técnico/a de Software. Nivel I | 3 | 1 | 4 |
| Técnico/a de gestión oficina Nivel I | 0 | 1 | 1 |
| Técnico/a Selección Nivel I | 0 | 1 | 1 |
| Total | 43 | 21 | 64 |

| ALTIA FRANCIA (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|----------|----------|----------|
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III | 5 | 0 | 5 |
| Ingeniero/a de Sistemas Nivel I | 1 | 0 | 1 |
| Total | 6 | 0 | 6 |

| ALTIA ANDORRA (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|----------------------------------|----------|----------|----------|
| Ingeniero/a de Software. Nivel I | 1 | 0 | 1 |
| Jefe/a de Proyecto | 1 | 0 | 1 |
| Total | 2 | 0 | 2 |

| ALTIA EUROPEAN SERVICES (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|----------|----------|----------|
| Arquitecto/a de Software | 1 | 0 | 1 |
| Consultor/a de Negocio Senior. Nivel I | 1 | 0 | 1 |
| Jefe/a de Proyecto | 1 | 0 | 1 |
| Total | 3 | 0 | 3 |

| BILBOMÁTICA (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Administrativo A | 0 | 1 | 1 |
| Administrativo B | 0 | 1 | 1 |
| Analista Funcional A | 19 | 18 | 37 |
| Analista Funcional B | 19 | 12 | 31 |
| Analista Funcional C | 28 | 16 | 44 |
| Analista Programador/a | 9 | 1 | 10 |
| Analista Técnico A | 36 | 11 | 47 |
| Analista Técnico B | 27 | 13 | 40 |
| Analista Técnico C | 23 | 12 | 35 |
| Analista Técnico D | 19 | 5 | 24 |
| Analista Técnico E | 2 | 0 | 2 |

| BILBOMÁTICA (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---------------------------------|---------|---------|-------|
| Auxiliar Administrativo A | 0 | 2 | 2 |
| Auxiliar Administrativo/a | 1 | 0 | 1 |
| Consultor/a | 4 | 0 | 4 |
| Consultor/a Junior | 1 | 2 | 3 |
| Director de Sistemas | 1 | 0 | 1 |
| Director Financiero | 1 | 0 | 1 |
| Director General | 1 | 0 | 1 |
| Director Operaciones | 1 | 0 | 1 |
| Director/a de Unidad de Negocio | 1 | 0 | 1 |
| Gerente de Cuenta | 7 | 4 | 11 |
| Oficial Administrativo | 0 | 3 | 3 |
| Programador/a Junior A | 3 | 1 | 4 |
| Programador/a Junior B | 2 | 0 | 2 |
| Programador/a Junior C | 1 | 0 | 1 |
| Programador/a Senior A | 10 | 2 | 12 |
| Programador/a Senior B | 16 | 4 | 20 |
| Programador/a Senior C | 7 | 5 | 12 |

| BILBOMÁTICA (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|----------------------------|------------|------------|------------|
| Programador/a Senior D | 15 | 6 | 21 |
| Programador/a Senior | 13 | 1 | 14 |
| Programador/a Junior | 16 | 2 | 18 |
| Responsable de Proyectos A | 21 | 12 | 33 |
| Responsable de Proyectos B | 10 | 3 | 13 |
| Responsable de Proyectos C | 23 | 12 | 35 |
| Secretaría de Dirección | 0 | 2 | 2 |
| Técnico de RRHH | 0 | 1 | 1 |
| Técnico de Sistemas B | 5 | 2 | 7 |
| Técnico de Sistemas C | 2 | 0 | 2 |
| Técnico de Sistemas F | 1 | 0 | 1 |
| Total | 345 | 154 | 499 |

| NAVEIA SCHOOL (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------------------|----------|----------|----------|
| Consultor/a de Negocio. Nivel II | 3 | 0 | 3 |
| Consultor/a de Tecnología. Nivel I | 0 | 1 | 1 |
| Director/a de Unidad de Negocio | 1 | 0 | 1 |
| Técnico/a MK & COM Nivel II | 0 | 1 | 1 |
| Total | 4 | 2 | 6 |

| NOESIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Account Manager | 6 | 5 | 11 |
| Assistant | 1 | 2 | 3 |
| Associate Director | 20 | 5 | 25 |
| Associate Project Lead | 0 | 1 | 1 |
| Consultant | 283 | 140 | 423 |
| Director | 11 | 1 | 12 |
| Expert | 3 | 15 | 18 |
| IT Senior Specialist | 15 | 0 | 15 |
| IT Specialist | 34 | 3 | 37 |

| NOESIS (2025) | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------|------------|------------|--------------|
| Junior Consultant | 160 | 39 | 199 |
| Manager | 16 | 13 | 29 |
| Officer | 10 | 10 | 20 |
| Sales Assistant | 0 | 1 | 1 |
| Senior Account Manager | 2 | 1 | 3 |
| Senior Consultant | 260 | 103 | 363 |
| Senior Director | 3 | 1 | 4 |
| Senior Manager | 29 | 7 | 36 |
| Senior Officer | 0 | 4 | 4 |
| Team Lead | 26 | 19 | 45 |
| Tech Lead | 48 | 5 | 53 |
| Trainee | 3 | 2 | 5 |
| Total | 931 | 376 | 1.307 |

Como dato relevante se puede indicar que en la mayoría de los casos los/as Directores/as proceden del área local donde está ubicado el centro de trabajo que dirigen.

Durante el 2025 el Grupo ha empleado a 52 personas (38 hombres y 14 mujeres) con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, aumentando así el número con respecto a años anteriores (47 personas en 2024, 45 personas en 2023, 41 personas en 2022).

Distribución por sexo

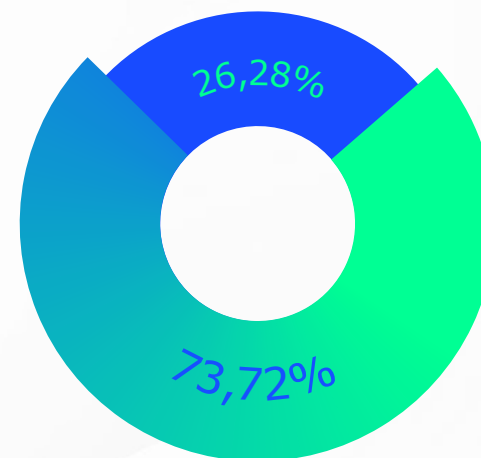
A cierre del ejercicio 2025, la plantilla del Grupo se distribuye en 3.148 hombres y 1.122 mujeres, el 73,72% y el 26,28% respectivamente.

En 2024 la plantilla del Grupo se distribuyó en 2.736 hombres y 1.006 mujeres, el 73,12% y el 26,88% respectivamente.

En 2023 la plantilla del Grupo se distribuyó en 2.603 hombres y 967 mujeres, el 72,91% y el 27,08% respectivamente.

Si bien el número de hombres es considerablemente superior al de mujeres, hay que señalar que el porcentaje de mujeres en el grupo ALTIA supera la participación de empleo femenino en el sector, que Eurostat cifra en un 19,5% en la UE. De la misma manera, supera el porcentaje de mujeres matriculadas en especialidades STEM en España, que asciende solo al 18%, según el mismo estudio.

Según los datos del informe "Mujeres e Innovación 2026", publicado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, la presencia global de mujeres en ingeniería es solo del 28,6%, a pesar de constituir más del 55% del alumnado universitario. Especialidades como Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) cuentan con una presencia femenina mínima del 9,3%.



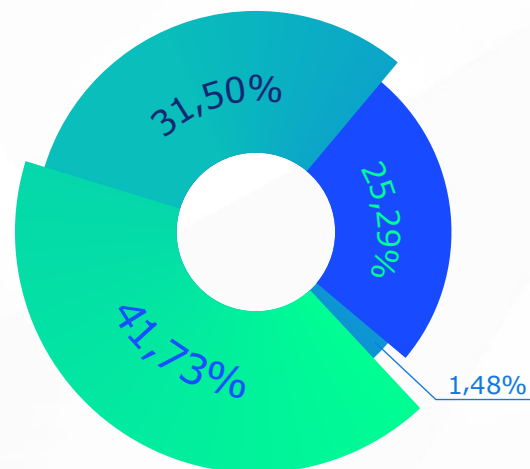
● Hombres | ● Mujeres

Distribución por edades

En 2025 el 25,29% de la plantilla estaba comprendida en un rango de edad de entre 18 y 29 años. El 31,50% estaba entre 30-39 años. El 41,73% estaba comprendido entre 40-59 y el 1,48% era mayor de 59.

En 2024 el 25,31% de la plantilla estaba comprendida en un rango de edad de entre 18 y 29 años. El 30,28% estaba entre 30-39 años. El 43,35% estaba comprendido entre 40-59 y el 1,07% era mayor de 59.

En 2023, el 27,42% de la plantilla estaba comprendida en un rango de edad de entre 18 y 29 años. El 29,44% estaba entre 30-39 años. El 42,21% estaba comprendido entre 40-59 y el 0,92% era mayor de 59.



● 18-29 ● 30-39 ● 40-59 ● > 59

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Rango entre 18-29 | 979 | 947 | 1.080 |
| Hombres | 758 | 745 | 865 |
| Mujeres | 221 | 202 | 215 |
| Rango entre 30-39 | 1.051 | 1.133 | 1.345 |
| Hombres | 755 | 829 | 979 |
| Mujeres | 296 | 304 | 366 |
| Rango entre 40-59 | 1.507 | 1.622 | 1.782 |
| Hombres | 1.063 | 1.136 | 1.262 |
| Mujeres | 444 | 486 | 520 |
| Rango > 59 | 33 | 40 | 63 |
| Hombres | 27 | 26 | 42 |
| Mujeres | 6 | 14 | 21 |
| Total | 3.570 | 3.742 | 4.270 |

En lo que se refiere al **Consejo de Administración de ALTIA**, su composición, por sexo y rango de edad, es la siguiente:

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Hombres | 7 | 8 | 8 |
| Rango <30 | - | - | 1 |
| Rango 30-50 | 1 | 1 | 0 |
| Rango >50 | 6 | 7 | 7 |
| Mujeres | 3 | 3 | 3 |
| Rango 30-50 | 0 | 0 | 0 |
| Rango >50 | 3 | 3 | 3 |
| Total | 10 | 11 | 11 |

En términos porcentuales, el 73% del Consejo de Administración son hombres y el 27% mujeres, por debajo del valor deseable del 40% del Código de Buen Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas de la CNMV publicado en 2021 en su recomendación 15. La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto de paridad en España exige una representación equilibrada en los órganos de decisión políticos y económicos, que deberán alcanzar al menos un 40% de mujeres en sus consejos de administración a partir del 30 de junio de 2027 para las empresas cotizadas no incluidas en el Ibex35.

La **distribución del personal** por centro de trabajo y sexo es la siguiente:

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| ALTIA Coruña | 245 | 93 | 275 | 97 | 391 | 126 |
| ALTIA Santiago | 147 | 51 | 154 | 49 | 167 | 54 |
| ALTIA Vigo | 128 | 49 | 103 | 44 | 112 | 44 |
| ALTIA DataCenter | 77 | 13 | 88 | 14 | 91 | 16 |
| ALTIA Alicante | 62 | 17 | 126 | 31 | 147 | 39 |
| ALTIA Madrid | 336 | 97 | 507 | 147 | 530 | 147 |
| ALTIA Vitoria | 24 | 2 | - | - | - | - |
| ALTIA Valladolid | 54 | 20 | 47 | 16 | 51 | 15 |
| ALTIA Bilbao | 10 | 10 | - | - | - | - |
| ALTIA Tenerife | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| ALTIA Barcelona | 23 | 8 | 29 | 13 | 153 | 58 |
| ALTIA Mallorca | 6 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 |
| ALTIA Valencia | 9 | 2 | 12 | 2 | 12 | 3 |
| EXIS Madrid | 153 | 54 | 154 | 55 | 153 | 64 |

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| EXIS Valladolid | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| ALTIA Chile | 16 | 11 | 22 | 15 | 43 | 21 |
| ALTIA France | - | - | 8 | 0 | 6 | 0 |
| ALTIA Andorra | - | - | 1 | 0 | 2 | 0 |
| ALTIA European Services | - | - | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Naveia School | - | - | - | - | 4 | 2 |
| BILBOMÁTICA Bilbao | 250 | 142 | 274 | 147 | 266 | 135 |
| BILBOMÁTICA Vitoria | 9 | 3 | 35 | 5 | 37 | 5 |
| BILBOMÁTICA Pamplona | 30 | 9 | 28 | 10 | 34 | 11 |
| BILBOMÁTICA Madrid | 96 | 27 | 19 | 8 | 8 | 3 |
| NOESIS Castelo Branco | - | - | 7 | 3 | 8 | 3 |
| NOESIS Coimbra | 98 | 34 | 91 | 34 | 89 | 37 |
| NOESIS Lisboa | 498 | 188 | 505 | 197 | 555 | 214 |
| NOESIS Porto | 145 | 73 | 158 | 74 | 180 | 75 |

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| NOESIS Proença-a-Nova | 8 | 3 | 6 | 0 | 5 | 0 |
| NOESIS Covilhã | 16 | 8 | 18 | 9 | 24 | 11 |
| NOESIS Guarda | 10 | 7 | 11 | 7 | 14 | 7 |
| NOESIS Brasil – Belo Horizonte | | | 1 | 1 | 11 | 1 |
| NOESIS Brasil –Rio de Janeiro | 35 | 20 | 24 | 22 | 25 | 20 |
| NOESIS Brasil – Sao Paulo | - | - | 11 | 1 | 12 | 4 |
| NOESIS Holanda | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| NOESIS US | 5 | 0 | 5 | 0 | 3 | 0 |
| NOESIS Irlanda | - | - | 3 | 0 | 2 | 0 |
| TOTAL | 2.603 | 967 | 2.736 | 1.006 | 3.148 | 1.122 |

Por otra parte, para algunos proyectos específicos se han realizado trabajos por otras empresas o autónomos. Así durante el ejercicio 2025, 156 autónomos y aproximadamente 274 trabajadores pertenecientes a 201 sociedades han desarrollado trabajos para las sociedades del Grupo (119 autónomos y aproximadamente 244 trabajadores pertenecientes a 163 sociedades en 2024, 111 autónomos y 206 trabajadores pertenecientes a 141 sociedades en 2023 y 115 autónomos y 221 trabajadores en 2022).

Rotación de personal

Durante el ejercicio 2025 se ha producido la siguiente **rotación de personal** por centro de trabajo y sexo:

| | ALTAS | | BAJAS | | Índice rotación |
|------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | |
| ALTIA Coruña | 114 | 23 | 56 | 18 | 12,19% |
| ALTIA Santiago | 27 | 7 | 14 | 2 | 8,14% |
| ALTIA Vigo | 22 | 3 | 13 | 2 | 6,41% |
| ALTIA DataCenter | 22 | 3 | 15 | 3 | 6,54% |
| ALTIA Alicante | 123 | 38 | 44 | 6 | 59,68% |
| ALTIA Madrid | 126 | 23 | 105 | 22 | 3,25% |
| ALTIA Valladolid | 10 | 2 | 6 | 3 | 4,55% |
| ALTIA Tenerife | 1 | 1 | 1 | 1 | 0,00% |
| ALTIA Barcelona | 139 | 55 | 15 | 10 | 80,09% |
| ALTIA Palma | 0 | 0 | 1 | 0 | -20,00% |
| ALTIA Valencia | 5 | 1 | 6 | 0 | 0,00% |
| EXIS Madrid | 138 | 52 | 136 | 43 | 5,07% |

| | ALTAS | | BAJAS | | Índice rotación |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | |
| EXIS Valladolid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ALTIA Chile | 45 | 20 | 24 | 13 | 43,75% |
| ALTIA France | 0 | 0 | 2 | 0 | -33,33% |
| ALTIA Andorra | 1 | 0 | 0 | 0 | 50,00% |
| ALTIA European Services | 1 | 0 | 1 | 0 | 0,00% |
| Naveia School | 5 | 3 | 1 | 2 | 83,33% |
| BILBOMATICA Bilbao | 21 | 6 | 27 | 19 | -4,74% |
| BILBOMATICA Madrid | 0 | 0 | 11 | 5 | -145,45% |
| BILBOMATICA Pamplona | 7 | 1 | 1 | 0 | 15,56% |
| BILBOMATICA Vitoria | 3 | 1 | 1 | 0 | 7,14% |
| NOESIS Castelo Branco | 1 | 0 | 0 | 0 | 9,09% |
| NOESIS Coimbra | 4 | 4 | 10 | 1 | -2,38% |
| NOESIS Covilhã | 1 | 2 | 0 | 1 | 5,71% |

| | ALTAS | | BAJAS | | Índice rotación |
|-----------------------|--------------|------------|------------|------------|-----------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | |
| NOESIS Guarda | 1 | 0 | 0 | 0 | 4,76% |
| NOESIS Lisboa | 133 | 44 | 97 | 28 | 6,76% |
| NOESIS Porto | 50 | 16 | 32 | 15 | 7,45% |
| NOESIS Proença-a-Nova | 1 | 0 | 0 | 0 | 20,00% |
| NOESIS Belo Horizonte | 14 | 0 | 4 | 0 | 83,33% |
| NOESIS Rio de Janeiro | 5 | 1 | 4 | 3 | -2,22% |
| NOESIS Sap Paulo | 5 | 4 | 4 | 1 | 25,00% |
| NOESIS Holanda | 1 | 1 | 2 | 0 | 0,00% |
| NOESIS US | 0 | 0 | 2 | 0 | -66,77% |
| NOESIS Irlanda | 1 | 1 | 2 | 1 | -100,00% |
| TOTAL | 1.027 | 311 | 637 | 199 | 11,76% |

Nota: Índice de rotación = (altas - bajas) / plantilla*100

De la misma manera, los despidos en el periodo por región, categoría profesional, edad y sexo han sido:

| REGIÓN | CATEGORÍA | HOMBRE | | | | MUJERES | | | | TOTAL |
|-----------------------------------|--|--------|-------|-------|-----|---------|-------|-------|-----|-------|
| | | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | |
| España | Administrativo/a C | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Analista Funcional B | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Analista Técnico A | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Analista Técnico B | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | Analista Técnico C | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Arquitecto de Software | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Consultor/a de Negocio Senior. Nivel I | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Consultor/a de Negocio Senior. Nivel II | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Consultor/a de Negocio. Senior Nivel III | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Consultor/a de Negocio. Nivel I | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel III | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | |

| REGIÓN | CATEGORÍA | HOMBRE | | | | MUJERES | | | | TOTAL |
|--------|---|--------|-------|-------|-----|---------|-------|-------|-----|-------|
| | | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | |
| España | Consultor/a de Tecnología. Nivel I | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Ingeniero de Sistemas Senior. Nivel I | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Ingeniero de Sistemas Senior. Nivel II | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Ingeniero de Sistemas Senior. Nivel III | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Ingeniero de Sistemas. Nivel I | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | Ingeniero de Sistemas. Nivel II | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Ingeniero de Sistemas. Nivel III | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Ingeniero de Software Senior. Nivel I | 1 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 13 |
| | Ingeniero de Software Senior. Nivel II | 0 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 |
| | Ingeniero de Software Senior. Nivel III | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 |

| REGIÓN | CATEGORÍA | HOMBRE | | | | MUJERES | | | | TOTAL |
|---------------------------------|----------------------------------|--------|-------|-------|-----|---------|-------|-------|-----|-------|
| | | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | |
| España | Ingeniero de Software. Nivel I | 4 | 4 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 15 |
| | Ingeniero de Software. Nivel II | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Ingeniero de Software. Nivel III | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Jefe de Proyecto | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| | Programador Senior A | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Programador Senior D | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Responsable de Proyectos A | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Técnico/a de RRHH | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Técnico de Sistemas C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Técnico/a de Sistemas. Nivel I | 2 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 12 |
| Técnico/a de Sistemas. Nivel II | 3 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | |
| Técnico/a de Software. Nivel I | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | |

| REGIÓN | CATEGORÍA | HOMBRE | | | | MUJERES | | | | TOTAL |
|----------|---|--------|-------|-------|-----|---------|-------|-------|-----|-------|
| | | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | |
| España | Técnico/a de Software. Nivel II | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Técnico/a Soporte Oficina Nivel I | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Técnico/a Soporte Oficina Nivel II | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| Chile | Arquitecto/a de Negocio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Ingeniero/a de Software Senior. Nivel III | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Técnico/a de Sistemas Nivel I | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | Técnico/a de Sistemas Nivel II | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Francia | Ingeniero de Sistemas Nivel I | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Portugal | Junior Consultant | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Consultant | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 |
| | Officer | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Senior Consultant | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 |

| REGIÓN | CATEGORÍA | HOMBRE | | | | MUJERES | | | | TOTAL |
|--------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| | | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | 18-29 | 30-39 | 40-59 | >59 | |
| Brasil | Senior Consultant | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Consultant | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | Tech Lead | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Irlanda | Junior Account Manager | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Total | | 32 | 50 | 45 | 1 | 9 | 11 | 19 | 1 | 168 |

Conciliación responsable

La compatibilidad entre el ámbito laboral y las responsabilidades personales es un reto compartido, tanto para hombres como para mujeres. A través de políticas de flexibilidad horaria, permisos parentales, jornada intensiva y otras iniciativas, promovemos un entorno laboral que permite a cada profesional desarrollarse plenamente en todas las facetas de su vida.

Con estas acciones, reforzamos nuestro compromiso con un modelo de trabajo más equitativo, inclusivo y sostenible, en el que el bienestar de las personas es una prioridad.

Durante el año 2025, se han acogido a la baja de maternidad / paternidad 158 trabajadores, 47 mujeres y 111 hombres. De las bajas finalizadas en 2025, 41 mujeres y 109 hombres se han reincorporado tras baja maternal o paternal, siendo la tasa de reincorporación un 98,20% en el caso de los hombres y un 100,00% en el caso de las mujeres.

De la misma manera, el 91,14% de los trabajadores acogidos a baja de maternidad / paternidad en 2025 seguían en activo a fecha de este informe. (90,09% en el caso de los hombres y 93,62% en el caso de las mujeres).

Salarios

A continuación, se muestra la relación entre el salario de hombres y mujeres por región y categoría:

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|----------------------|---------------------------------------|---|
| Canarias | Jefe de Proyecto | 86,69% |
| | Arquitecto/a Software | 94,97% |
| Castilla León | Gerente de Proyecto | 112,88% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel I | 89,92% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel II | 98,47% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel III | 103,69% |
| | Ingeniero/a Software Nivel III | 91,54% |
| | Jefe de Proyecto | 113,54% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel I | 86,06% |
| | Técnico/a Software Nivel I | 74,82% |
| | Técnico/a Software Nivel II | 108,67% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|----------------------------|---------------------------------------|---|
| Cataluña | Arquitecto/a Software | 106,45% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel I | 108,96% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel II | 120,12% |
| | Gerente de Cuentas | 106,42% |
| | Gerente de Proyecto | 148,08% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel I | 105,51% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel II | 111,89% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel III | 94,43% |
| | Ingeniero/a Software Nivel I | 95,04% |
| | Ingeniero/a Software Nivel II | 129,70% |
| Comunidad de Madrid | Ingeniero/a Software Nivel III | 85,78% |
| | Jefe de Proyecto | 117,80% |
| | Técnico/a Software Nivel I | 104,93% |
| | Técnico/a Software Nivel II | 90,66% |
| Comunidad de Madrid | Analista Funcional A | 104,65% |
| | Analista Funcional B | 101,76% |
| | Analista Funcional C | 101,90% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|---------------------|--------------------------------------|---|
| Comunidad de Madrid | Analista Técnico A | 98,84% |
| | Analista Técnico B | 100,00% |
| | Arquitecto/a Negocio | 109,73% |
| | Arquitecto/a Sistemas | 89,55% |
| | Arquitectura Software | 108,02% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel I | 103,13% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel II | 121,44% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel III | 118,29% |
| | Consultor/a Negocio Nivel I | 114,52% |
| | Consultor/a Negocio Nivel III | 91,66% |
| | Director/a Unidad Negocio | 85,48% |
| | Gerente de Cuentas | 125,50% |
| | Gerente de Proyecto | 88,84% |
| | Ingeniero/a Sistemas Senior Nivel I | 107,86% |
| | Ingeniero/a Sistemas Senior Nivel II | 115,13% |
| | Ingeniero/a Sistemas Nivel I | 104,96% |
| | Ingeniero/a Sistemas Nivel II | 119,05% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---|
| Comunidad de Madrid | Ingeniero/a Software Senior Nivel I | 102,56% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel II | 104,92% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel III | 104,41% |
| | Ingeniero/a Software Nivel I | 98,52% |
| | Ingeniero/a Software Nivel II | 101,87% |
| | Ingeniero/a Software Nivel III | 97,74% |
| | Jefe de Proyecto | 98,90% |
| | Responsable de Proyectos A | 100,00% |
| | Técnico/a Selección Nivel II | 82,57% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel I | 100,95% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel II | 100,43% |
| | Técnico/a Software Nivel I | 104,33% |
| | Técnico/a Software Nivel II | 109,26% |
| | Técnico/a Soporte Oficina Nivel II | 82,55% |
| Técnico/a Soporte Oficina Nivel I | 118,17% | |
| Comunidad Valenciana | Arquitecto/a Negocio | 153,11% |
| | Arquitecto/a Software | 93,40% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|---------------------------------|---------------------------------------|---|
| Comunidad Valenciana | Consultor/a Negocio Senior Nivel I | 125,02% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel II | 115,47% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel III | 100,02% |
| | Consultor/a Negocio Nivel I | 103,86% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel I | 107,97% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel II | 101,46% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel III | 106,98% |
| | Ingeniero/a Software Nivel I | 121,08% |
| | Ingeniero/a Software Nivel II | 82,55% |
| | Jefe de Proyecto | 107,54% |
| | Técnico/a Software Nivel I | 95,89% |
| | Técnico/a Software Nivel II | 104,52% |
| | Consultor/a Tecnología Nivel I | 92,23% |
| Consultor/a Tecnología Nivel II | 112,33% | |
| Galicia | A5GAN1 | 151,10% |
| | A5GDN1 | 107,35% |
| | Arquitecto/a Software | 105,84% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|---------|--|---|
| Galicia | Consultor/a Negocio Senior Nivel I | 109,49% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel II | 103,67% |
| | Consultor/a Negocio Senior Nivel III | 112,06% |
| | Consultor/a Negocio Nivel I | 100,49% |
| | Consultor/a Negocio Nivel II | 108,35% |
| | Consultor/a Tecnología Nivel I | 87,00% |
| | Consultor/a Tecnología Nivel II | 103,91% |
| | Gerente de Cuentas | 72,15% |
| | Gerente Proyecto | 106,26% |
| | Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I | 112,15% |
| | Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II | 105,38% |
| | Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III | 99,49% |
| | Ingeniero/a de Sistemas Nivel I | 102,55% |
| | Ingeniero/a de Sistemas Nivel II | 108,83% |
| | Ingeniero/a de Sistemas Nivel III | 101,73% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel I | 103,96% |
| | Ingeniero/a Software Senior Nivel II | 104,74% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|---------|--|---|
| Galicia | Ingeniero/a Software Senior Nivel III | 93,05% |
| | Ingeniero/a Software Nivel I | 103,42% |
| | Ingeniero/a Software Nivel II | 100,48% |
| | Ingeniero/a Software Nivel III | 106,68% |
| | Jefe de Proyecto | 102,27% |
| | Técnico/a Contabilidad Financiera Nivel II | 95,36% |
| | Técnico/a Gestión Financiera Nivel I | 85,67% |
| | Técnico/a Marketing & Comunicación | 112,22% |
| | Técnico/a PRL Nivel II | 91,58% |
| | Técnico/a RRHH Nivel I | 77,91% |
| | Técnico/a RRHH Nivel II | 99,95% |
| | Técnico/a de Selección Nivel I | 85,95% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel I | 104,97% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel II | 96,10% |
| | Técnico/a Software Nivel I | 96,15% |
| | Técnico/a Software Nivel II | 94,40% |
| | Técnico/a Soporte Oficina Nivel II | 141,48% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|----------------------|------------------------------|---|
| País Vasco | Administrativo/a C | 100,00% |
| | Analista Funcional A | 100,57% |
| | Analista Funcional B | 101,58% |
| | Analista Funcional C | 100,11% |
| | Analista Programador | 112,64% |
| | Analista Técnico A | 107,32% |
| | Analista Técnico B | 100,62% |
| | Analista Técnico C | 99,19% |
| | Analista Técnico D | 101,75% |
| | Consultor Junior | 109,85% |
| | Gerente de Cuenta | 103,34% |
| | Programador Junior | 100,45% |
| | Programador Junior Formación | 100,00% |
| | Programador Junior A | 105,24% |
| Programador Senior A | 123,63% | |
| Programador Senior B | 94,88% | |
| Programador Senior C | 102,28% | |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| País Vasco | Programador Senior D | 103,32% |
| | Responsable de Proyectos A | 98,22% |
| | Responsable de Proyectos B | 100,58% |
| | Responsable de Proyectos C | 98,73% |
| | Técnico/a Sistemas B | 114,47% |
| | Técnico/a Sistemas C | 101,46% |
| Comunidad Foral de Navarra | Analista Funcional C | 102,66% |
| | Analista Técnico A | 101,01% |
| | Analista Técnico B | 101,41% |
| | Analista Técnico C | 95,47% |
| | Programador Senior | 102,54% |
| | Programador Senior B | 95,14% |
| Chile | Arquitecto/a Software | 118,34% |
| | Ingeniero/a Software Nivel I | 121,02% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel I | 304,29% |
| | Técnico/a Sistemas Nivel II | 300,40% |
| | Ingeniero/a Software Nivel II | 205,57% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|-----------------------|--------------------|---|
| Castelo Branco | Senior Consultant | 118,79% |
| | Consultant | 104,50% |
| | Junior Consultant | 109,82% |
| Coimbra | Senior Consultant | 100,48% |
| | Team Lead | 80,24% |
| | Tech Lead | 104,32% |
| Covilhã | Consultant | 101,30% |
| | Junior Consultant | 106,69% |
| | Senior Consultant | 135,43% |
| Guarda | Consultant | 97,85% |
| | Junior Consultant | 101,30% |
| | Senior Consultant | 101,30% |
| Lisboa | Account Manager | 98,58% |
| | Associate Director | 115,74% |
| | Consultant | 105,83% |
| | Director/a | 122,66% |
| | Expert | 103,14% |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|-------------------|------------------------|---|
| Lisboa | IT Specialist | 104,00% |
| | Junior Consultant | 97,89% |
| | Manager | 106,06% |
| | Officer | 95,98% |
| | Senior Account Manager | 108,08% |
| | Senior Consultant | 101,75% |
| | Senior Director | 121,95% |
| | Senior Manager | 97,46% |
| | Team Lead | 103,70% |
| | Tech Lead | 102,83% |
| Porto | Trainee | 101,72% |
| | Associate Director | 106,29% |
| | Consultant | 93,47% |
| | Junior Consultant | 102,69% |
| | Manager | 110,84% |
| | Officer | 96,06% |
| Senior Consultant | 114,40% | |

| REGIÓN | CATEGORÍA | RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES) |
|----------------|-------------------|---|
| Porto | Senior Manager | 125,88% |
| | Team Lead | 91,36% |
| | Tech Lead | 80,56% |
| Rio de Janeiro | Consultant | 99,15% |
| | Junior Consultant | 122,75% |
| | Senior Consultant | 116,95% |
| | Tech Lead | 109,12% |
| São Paulo | Consultant | 90,40% |
| | Junior Consultant | 131,90% |
| Belo Horizonte | Senior Consultant | 88,83% |
| Rotterdam | Account Manager | 115,37% |

Nota: Solo en el dato para ALTIA, y EXIS en España y Chile se incluyen los bonus anuales percibidos

Los salarios del personal pueden estar complementados, en algunos casos, mediante diferentes conceptos vinculados a los trabajos prestados por el personal, así como a los objetivos personales y globales determinados por la organización. De la misma manera, ALTIA, en España, optimiza el salario de los trabajadores dando la opción de contratar productos o servicios mediante retribución flexible, tales como ticket guardería o ticket restaurante. En Portugal, se realiza un subsidio por hijo hasta los 18 años, que se dobla en caso de enfermedad del menor.

Durante 2025 se ha realizado una evaluación del desempeño a la plantilla del grupo ALTIA en la siguiente proporción:

% EVALUACIÓN DESEMPEÑO

| | |
|--------------------------------|---------------|
| ALTIA España | 89,10% |
| ALTIA Chile | 51,56% |
| ALTIA European Services | 100,00% |
| ALTIA Andorra | 100,00% |
| ALTIA Francia | 100,00% |
| EXIS TI | No se realiza |
| BILBOMÁTICA | 94,79% |
| NOESIS | 56,85% |
| Naveia School | 66,67% |

No se realiza evaluación del desempeño formal para los integrantes del Comité de Dirección ni del Consejo de Administración de la matriz ALTIA. No se considera necesaria tal evaluación formal puesto que para esas personas la evaluación la realiza directamente el Consejero Delegado, que únicamente reporta los resultados del proceso al Consejo de Administración. De la misma manera, no se consideran evaluables los directivos en Bilbomática y el personal de ALTIA que lleva menos de 3 meses en la compañía.

ALTIA, en España, rige su política retributiva por las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación antes citado. Bilbomática en función de su propio convenio colectivo aprobado. En Chile, Portugal, Brasil, Estados Unidos, Francia, Andorra y Holanda los sueldos se establecen en función de las distintas categorías profesionales según mercado y la legislación laboral de ese país.

Los gastos de manutención, traslados y estancias en lugares de destino por causas laborales son sufragados por la organización.

La **diferencia**, en puntos porcentuales, entre el **salario de la persona con mayor salario y el promedio** de la plantilla por ubicación es:

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|------|------|------|
| España | 8,13 | 6,51 | 6,28 |
| Portugal | 4,58 | 4,62 | 4,55 |
| Brasil | 8,82 | 3,11 | 1,71 |
| Holanda | 2,72 | 1,65 | 1,71 |
| Chile | 1,88 | 1,96 | 2,46 |
| Estados Unidos | 2,72 | 1,36 | 1,33 |
| Irlanda | - | 1,29 | 1,10 |
| Francia | - | 1,38 | 1,35 |
| AES Holanda | - | - | 1,19 |

Nota: Solo en el dato para ALTIA, EXIS y Chile se incluyen los bonus anuales percibidos.

La **variación del promedio de los salarios** es:

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|---------|--------|---------|
| España | 3,57% | 4,88% | 3,69% |
| Portugal | 4,22% | 4,00% | 5,11% |
| Brasil | 2,22% | 7,55% | 4,72% |
| Holanda | 26,83% | -9,27% | 6,84% |
| Chile | 5,60% | -0,50% | 4,41% |
| Estados Unidos | -10,40% | 1,16% | -11,63% |
| Irlanda | - | - | 20,60% |
| Francia | - | - | 4,04% |
| AES Holanda | - | - | 0,21% |

Nota: En Andorra el año 2025 es el primero con más de 1 trabajador. Se realizará comparativa en ejercicios posteriores.

La relación, en puntos porcentuales, entre el **incremento porcentual de la retribución total anual** de la persona mejor pagada y el incremento de la retribución anual media de toda la plantilla por ubicación fue:

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|------|------|------|
| España | 0,80 | 0,80 | 0,96 |
| Portugal | 1,19 | 1,19 | 0,71 |

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|------|------|------|
| Brasil | 0,98 | 0,98 | 1,36 |
| Holanda | 0,78 | 0,78 | 1,56 |
| Chile | 1,04 | 1,04 | 5,45 |
| Estados Unidos | 5,89 | 5,89 | 1,15 |
| Irlanda | - | - | 0,15 |
| Francia | - | - | 0,00 |

Nota: En Andorra el año 2025 es el primero con más de 1 trabajador. Se realizará comparativa en ejercicios posteriores.

En el ejercicio 2025 se han producido 1.338 incorporaciones. La relación porcentual entre el salario (RBA) de las personas incorporadas en el período y el salario del Convenio Colectivo de aplicación (SBA) o Salario Mínimo País, desglosado por región es:

| REGIÓN | RELACIÓN % (RBA/SBA) |
|-----------------------|----------------------|
| España | 154,17% |
| Portugal | 198,62% |
| Holanda | 216,95% |
| Brasil | 422,02% |
| Estados Unidos | 813,55% |
| Irlanda | 313,29% |

Nota: En Chile, Francia y Andorra no aplica por no existir salario de convenio o mínimo país.

Accidentalidad

La escasa siniestralidad laboral en el grupo ALTIA se mantiene gracias a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y al esfuerzo conjunto de trabajadores y organización. Los accidentes que están sometidos a comunicación y notificación según la legislación vigente son notificados a la Autoridad Laboral por los procedimientos establecidos por la Administración Competente.

En 2025, en España se registraron 7 accidentes con baja (3 in itinere) y 2 sin baja (2 in itinere), con un total de 227 días de ausencia. En Portugal, hubo 2 accidente con baja y 3 accidentes sin baja (2 in itinere) con 56,5 días de ausencia, mientras que en Chile, Francia, Andorra, Irlanda, Brasil, EE.UU. y Holanda no se registraron incidentes.

En 2024, en España se registraron 4 accidentes con baja (2 in itinere) y 1 sin baja (1 in itinere), con un total de 104 días de ausencia. En Portugal, hubo 3 accidente con baja y 2 accidentes sin baja con 99,5 días de ausencia, mientras que en Chile, Francia, Andorra, Brasil, EE.UU. y Holanda no se registraron incidentes.

En España se han producido durante 2023 4 accidentes con baja (3 in itinere) y 5 sin baja (2 in itinere), que han dado lugar a 46 días de baja. En Portugal se produjo 1 accidente con baja con 22 días de ausencia. En Chile, Brasil y Holanda no hubo accidentes.

| Accidentes | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Con baja | Sin baja | Con baja | Sin baja | Con baja | Sin baja |
| Leves | 1 | 3 | 5 | 2 | 6 | 1 |
| Graves | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy Graves o Mortales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| In Itinere | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 |

La tasa de absentismo (jornadas perdidas del periodo/trabajadores * 365 días del periodo) del grupo ALTIA durante el año 2025 fue de 1,11%, menor que el 1,97% de 2024, 1,79% de 2023 y 1,67% de 2022. Por debajo, asimismo, de la media del sector que es del 2,26%.

Formación

Con carácter anual, en el grupo ALTIA se detectan aquellas áreas en las que el trabajador (o sus superiores) demandan una mayor acción formativa. Esa demanda se refleja a principio de cada año en el Plan Estratégico de Formación que aprueban los empleados a través de sus representantes y la Dirección del Grupo.

Las necesidades de formación son evaluadas en función de las características de cada puesto de trabajo, los proyectos que se deben ejecutar y las necesidades específicas o coyunturales de la organización.

En el grupo ALTIA se pretende que el equipo humano esté motivado para crecer profesionalmente, actualizando o ampliando sus conocimientos.

La importancia de la formación como principal herramienta para la mejora de la capacitación y la satisfacción de los clientes ha sido una constante durante los últimos años.

En total, se han realizado 133.646 horas de formación en el año 2025, por las 175.920 del año 2024, las 122.921 horas de formación en el año 2023 y por las 77.287 horas de formación durante el año 2022.

La formación por horas, sexo y categoría profesional realizada en 2025 ha sido:

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------|---------|---------|-------|
| A5GAN1 | 74 | 70 | 144 |
| A5GBN2 | 305 | 0 | 305 |
| A5GCN1 | 154 | 0 | 154 |
| A5GCN3 | 252 | 0 | 252 |
| A5GDN1 | 323 | 90 | 413 |
| A5GEN1 | 295 | 0 | 295 |
| A5GEN2 | 24 | 0 | 24 |
| Administrativo A | 0 | 34 | 34 |
| Administrativo B | 0 | 32 | 32 |
| Analista Funcional A | 1077 | 1192 | 2269 |
| Analista Funcional B | 1136 | 680 | 1816 |
| Analista Funcional C | 1355 | 387 | 1742 |
| Analista Programador/a | 827 | 63 | 890 |
| Analista Técnico A | 2427 | 540 | 2967 |
| Analista Técnico B | 1365 | 560 | 1925 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---------|---------|-------|
| Analista Técnico C | 464 | 683 | 1147 |
| Analista Técnico D | 551 | 374 | 925 |
| Analista Técnico E | 130 | 0 | 130 |
| Arquitecto/a de Negocio | 209 | 274 | 483 |
| Arquitecto/a de Sistemas/Comunicaciones | 617 | 70 | 687 |
| Arquitecto/a de Software | 2967 | 709 | 3676 |
| Auxiliar Administrativo/a | 133 | 0 | 133 |
| Consultor/a | 252 | 0 | 252 |
| Consultor/a de Negocio Senior Nivel I | 538 | 63 | 601 |
| Consultor/a de Negocio Senior Nivel II | 310 | 369 | 679 |
| Consultor/a de Negocio Senior Nivel III | 204 | 103 | 307 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel I | 729 | 266 | 995 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel II | 314 | 86 | 400 |
| Consultor/a de Negocio. Nivel III | 44 | 116 | 160 |
| Consultor/a de Tecnología. Nivel I | 110 | 165 | 275 |
| Consultor/a de Tecnología Nivel II | 353 | 78 | 431 |
| Consultor/a Junior | 191 | 1786 | 1977 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Controller | 0 | 12 | 12 |
| Director de Sistemas | 416 | 0 | 416 |
| Director Financiero | 128 | 0 | 128 |
| Director General | 32 | 0 | 32 |
| Director Operaciones | 3 | 0 | 3 |
| Director/a Calidad | 0 | 70 | 70 |
| Director/a M&A y Participadas | 0 | 70 | 70 |
| Director/a Unidad de Negocio | 685 | 45 | 730 |
| Gerente de Cuenta | 210 | 257 | 467 |
| Gerente de Cuentas | 390 | 83 | 473 |
| Gerente de Desarrollo Comercial | 1 | 0 | 1 |
| Gerente de Proyectos | 4024 | 2289 | 6313 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I | 623 | 152 | 775 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II | 1408 | 430 | 1838 |
| Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III | 1228 | 389 | 1617 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel I | 1708 | 313 | 2021 |
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel II | 547 | 82 | 629 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Ingeniero/a de Sistemas. Nivel III | 1120 | 348 | 1468 |
| Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I | 5537 | 1270 | 6807 |
| Ingeniero/a de Software Senior Nivel II | 4024 | 974 | 4998 |
| Ingeniero/a de Software Senior Nivel III | 6315 | 1234 | 7549 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel I | 3859 | 1036 | 4895 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel II | 1855 | 1024 | 2879 |
| Ingeniero/a de Software. Nivel III | 3648 | 533 | 7638 |
| Jefe/a de Proyecto | 4177 | 3461 | 7638 |
| Oficial Administrativo | 0 | 3 | 3 |
| Programador Junior A | 155 | 10 | 165 |
| Programador Junior B | 88 | 0 | 88 |
| Programador Junior C | 25 | 0 | 25 |
| Programador Senior A | 578 | 45 | 623 |
| Programador Senior B | 828 | 194 | 1011 |
| Programador Senior C | 232 | 270 | 502 |
| Programador Senior D | 575 | 282 | 857 |
| Programador/a Junior | 1482 | 63 | 1545 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| Programador/a Senior | 1472 | 173 | 1645 |
| Responsable de Proyectos A | 1007 | 841 | 1848 |
| Responsable de Proyectos B | 547 | 71 | 618 |
| Responsable de Proyectos C | 1710 | 1287 | 2997 |
| Responsable de Selección | 208 | 0 | 208 |
| Responsable RR.HH. | 0 | 72 | 72 |
| Responsable sub. Contabilidad y Finanzas | 122 | 0 | 122 |
| Responsable sub. Selección | 0 | 280 | 280 |
| Secretaría de Dirección | 0 | 14 | 14 |
| Téc. Contabilidad y Finanzas Nivel I | 0 | 198 | 198 |
| Técnico de Sistemas B | 174 | 52 | 226 |
| Técnico de Sistemas C | 295 | 0 | 295 |
| Técnico de Sistemas F | 61 | 0 | 61 |
| Técnico/a de Formación Nivel II | 24 | 0 | 24 |
| Técnico/a de gestión oficina Nivel II | 30 | 12 | 42 |
| Técnico/a de PRLL Nivel II | 24 | 0 | 24 |
| Técnico/a de Sistemas. Nivel I | 2815 | 257 | 3072 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---------------------------------------|---------|---------|-------|
| Técnico/a de Sistemas. Nivel II | 1882 | 526 | 2408 |
| Técnico/a de Software. Nivel I | 3915 | 840 | 4755 |
| Técnico/a de Software. Nivel II | 4245 | 893 | 5138 |
| Técnico/a de soporte oficina Nivel II | 0 | 24 | 24 |
| Técnico/a Gestión Financiera Nivel I | 82 | 0 | 82 |
| Técnico/a Gestión oficina Nivel I | 0 | 111 | 111 |
| Técnico/a Jurídico Nivel I | 0 | 116 | 116 |
| Técnico/a Jurídico Nivel II | 0 | 47 | 47 |
| Técnico/a MK & COM Nivel I | 0 | 520 | 520 |
| Técnico/a MK & COM Nivel II | 117 | 72 | 189 |
| Técnico/a PRL Nivel II | 0 | 23 | 23 |
| Técnico/a RRHH Nivel I | 130 | 294 | 424 |
| Técnico/a RRHH Nivel II | 120 | 106 | 226 |
| Técnico/a Selección Nivel I | 117 | 98 | 215 |
| Técnico/a Selección Nivel II | 22 | 118 | 140 |
| Técnico/a Soporte oficina. Nivel I | 0 | 24 | 24 |
| Account Manager | 55 | 60 | 115 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Asistent | 12 | 21 | 33 |
| Associate Director | 861 | 211 | 1072 |
| Associate Project Lead | 1 | 0 | 1 |
| Consultant | 3126 | 1613 | 4739 |
| Director | 300 | 41 | 341 |
| Expert | 75 | 411 | 486 |
| IT Senior Specialist | 281 | 0 | 281 |
| IT Specialist | 430 | 23 | 453 |
| Junior Consultant | 2313 | 592 | 2905 |
| Manager | 429 | 295 | 724 |
| Officer | 621 | 266 | 887 |
| Senior Account Manager | 26 | 110 | 136 |
| Senior Consultant | 2802 | 1214 | 4016 |
| Senior Director | 70 | 43 | 113 |
| Senior Manager | 1422 | 240 | 1662 |
| Senior Officer | 0 | 113 | 113 |
| Team Lead | 556 | 353 | 909 |

| FORMACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--------------|---------------|---------------|----------------|
| Tech Lead | 890 | 63 | 953 |
| Trainee | 89 | 72 | 161 |
| TOTAL | 97.107 | 36.539 | 133.646 |

En relación a la formación en cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible, derechos humanos o cuestiones relacionadas, se ha realizado un total de 32.929 horas (41.799 horas en 2024 y 7.946 horas en 2023).

| FORMACIÓN | HORAS | PERSONAS |
|---|---------------|----------|
| Igualdad, acoso | 13.431 | 1.370 |
| Prevención de Riesgos | 1.694 | 964 |
| RGPD / Seguridad de la Información | 13.046 | 1.917 |
| Cumplimiento Normativo | 3.328 | 1.581 |
| Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar | 1.430 | 152 |
| Total | 32.929 | |

Donaciones y patrocinios

La inversión social durante el año 2025 de la organización, se agrupa en:

| DONACIONES | IMPORTE |
|---|----------|
| WWF Portugal | 250,00 € |
| Associação Humanitária Bombeiros Voluntários da Covilhã | 500,00 € |
| Associação Humanitária Bombeiros Voluntários Egitanenses | 500,00 € |
| Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Castelo Branco | 500,00 € |
| IEEE Advancing Technology For Humanity | 290,00 € |
| Instituto de Apoio à Criança, IPSS | 300,00 € |
| Fundação do Gil | 34,00 € |
| Núcleo de Apoio à Gestão das Actividades Extracurriculares dos Estudantes | 540,00 € |
| Encontrar+Se - Associação Para a Promoção da Saúde Mental | 200,00 € |
| Associação Girls For Girls Portugal | 250,00 € |
| Liga Portuguesa contra o Cancro | 250,00 € |
| OCEAN ALIVE Cooperativa para a educação criativa marinha CRL | 250,00 € |
| Associação PSEM - Projecto de Sustenitibilidade Energética Móvel | 500,00 € |
| Alerta-Mente - Associação Nacional para a Saude Mental | 250,00 € |

| DONACIONES | IMPORTE |
|-------------------------------|--------------------|
| Associação 101010 Portugal | 250,00 € |
| Aldeas Infantiles | 216,36 € |
| Banco De Alimentos Rias Altas | 1.200,00 € |
| Asociación Amicos | 10.800,00 € |
| Fundación ASPANEP | 10.800,00 € |
| Total | 27.880,36 € |

| PATROCINIOS | IMPORTE |
|--|-------------|
| Opentext Solutions Day Lisboa 2026 | 2.500,00 € |
| JobShop Edição Ciências 2025 - Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa | 500,00 € |
| 2025 World Tour Lisbon - Salesforce | 10.000,00 € |
| RAP 2025 | 2.032,52 € |
| Associação Académica de Coimbra | 676,50 € |
| Associação Académica da Universidade da Beira Interior | 147,60 € |
| Apdc Digital Business Community | 250,00 € |
| Associação de Informática de Sistemas Universidades do Minho - TSI 2025 | 750,00 € |
| Great Employers 2026/26 - Talent Portugal | 1.173,00 € |
| Fundação Realizar um Desejo - Make a Wish Portugal | 150,00 € |
| Global ONE Conference 2025 - OutSystems | 35.000,00 € |
| Evento CX Retail EU Exchange | 29.000,00 € |
| Instituto Pedro Nunes - Associação para a Inovação e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia - Coimbra Tech Challenge | 10.000,00 € |
| Junitec - Junior Empresas Do Instituto Superior Técnico - Case Study TecStorm 2026 | 3.075,00 € |
| Jeknowledge Associação - Shift APPens 2025 | 400,00 € |

| PATROCINIOS | IMPORTE |
|--|---------------------|
| Associação Dedotcode - Jnation 2024 | 750,00 € |
| Associação Dedotcode - Jnation 2025 | 324,00 € |
| Club Basquet Coruña | 36.000,00 € |
| Real Club Racing de Ferrol S.A.D. | 43.000,00 € |
| OAR Coruña | 3.000,00 € |
| Asociación Española de Directivos AED – Socio Colaborador | 2.500,00 € |
| Formula 1® TAG HEUER Gran Premio de España 2026 (MATCH Hospitality Europe S.L.U.) | 74.250,00 € |
| Fundación General Universidad de León y de la Empresa | 4.500,00 € |
| Matchmaking SEC2025 | 7.300,00 € |
| Premios AEC Tech Innovation 2025 | 7.000,00 € |
| Congreso Nacional de Directivos APD | 20.000,00 € |
| IMCE Instituto Municipal A Coruña | 10.000,00 € |
| Premios Concurso Cabildo | 6.000,00 € |
| Total | 310.278,62 € |

Indicadores económicos o de gobernanza

Pérdidas y Ganancias, ejercicio 2025, 2024 y 2023.

| CIFRAS EN € | 2023 | 2024 | 2025 | VARIACIÓN |
|---|--------------|--------------|--------------|-----------|
| Importe neto de la Cifra de Negocios | 241.311.587 | 255.664.337 | 315.293.137 | 23,32% |
| Trabajos realizados por la empresa para su activo | 86.998 | 115.828 | 493.467 | 326,03% |
| Costes directos | -68.297.229 | -65.978.138 | -96.056.686 | 45,59% |
| Margen Bruto | 173.101.356 | 189.802.027 | 219.729.918 | 15,77% |
| Otros Ingresos | 917.691 | 968.732 | 1.611.618 | 66,36% |
| Gastos de Personal | -137.630.492 | -154.509.757 | -177.970.669 | 15,18% |
| Gastos de Explotación | -11.207.280 | -11.257.562 | -12.303.314 | 9,29% |
| EBITDA | 25.181.275 | 25.003.440 | 31.067.553 | 24,25% |
| Amortizaciones | -3.598.720 | -3.705.872 | -3.982.530 | 7,47% |
| EBIT | 21.582.555 | 21.297.568 | 27.085.023 | 27,17% |
| Resultado Extraordinario | -645.075 | 396.997 | 153.161 | -61,42% |
| Resultado Financiero | -1.011.688 | -651.650 | -315.335 | -51,61% |
| EBT | 19.925.792 | 21.042.915 | 26.992.849 | 27,94% |
| Impuesto de Sociedades | -4.561.103 | -5.604.178 | -5.855.040 | 4,48% |
| Beneficio Neto | 15.364.689 | 15.438.737 | 21.067.809 | 36,46% |

Se ha registrado un crecimiento generalizado en las principales magnitudes de la cuenta de resultados. Este incremento sustancial se atribuye, en parte, a la exitosa consolidación de los nuevos negocios incorporados al Grupo (IN2, la rama DATA&IA, y Naveia School S.L.), y, por otro lado, al vigoroso crecimiento orgánico logrado en un ejercicio caracterizado por una ejecución operativa especialmente favorable.

Ingresos

El detalle de los ingresos de la sociedad del año 2025, desglosado por líneas de negocio y su comparación respecto al cierre de 2023 y 2024 es el siguiente:

| VENTAS € POR LÍNEA DE NEGOCIO | 2023 | 2024 | 2025 | VARIACIÓN |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Consultoría tecnológica | 5.957.503 | 4.598.445 | 8.261.435 | 79,66% |
| Desarrollo de aplicaciones informáticas | 37.418.099 | 44.721.218 | 54.504.005 | 21,88% |
| Implantación soluciones terceros | 10.738.429 | 11.608.554 | 13.347.284 | 14,98% |
| Outsourcing y mantenimiento | 144.678.608 | 150.738.311 | 183.368.277 | 21,65% |
| Soluciones propias | 1.157.030 | 1.205.672 | 1.582.398 | 31,25% |
| Suministros hardware y software | 22.141.170 | 18.633.015 | 29.233.613 | 56,89% |
| Servicios gestionados | 19.220.748 | 24.159.123 | 24.996.125 | 3,46% |
| Total ingresos por cartera | 241.311.587 | 255.664.337 | 315.293.137 | 23,32% |

La principal línea de negocio durante 2025 sigue siendo, como en años anteriores, la de *'Outsourcing y Mantenimiento'* que ha aumentado en términos absolutos (de 150,7 Mn€ en 2024 a 183,4 Mn€ en 2025), y que disminuye ligeramente su peso sobre el total de ingresos (59,0% en 2024 frente a 58,2% en 2025). Esta línea de negocio se caracteriza por tener contratos de mayor volumen que otras y por su alta recurrencia.

La segunda línea por peso es *'Desarrollo de Aplicaciones Informáticas'* que supone un 17,3% del total de ingresos. Esta línea se incrementa un 21,9% con respecto a 2024, pasando de 44,7 Mn€ a 54,5 Mn€. El objetivo de esta línea de negocio, además de la correcta ejecución del proyecto o trabajo a desarrollar, es que éste pueda llegar a transformarse en un negocio recurrente a través del mantenimiento (evolutivo, correctivo o ambos) de la aplicación desarrollada, integrándose en ese momento, en la línea de *'Outsourcing y Mantenimiento'*.

En tercer lugar, se ha situado la línea de *'Suministros Hardware y Software'* que representa un 9,3% de la cifra de negocios. Esta partida se incrementa en un 56,9% con respecto al año 2024, pasando de 18,6 Mn€ en 2023 a 29,2 Mn€ en 2025. Esta línea no es estratégica ni suele generar los márgenes de las líneas de servicios, pero complementa el portfolio de servicios de la Compañía y en algunos casos es un buen camino para entrar en determinadas cuentas, sectores o mercados.

En cuarto lugar, se ha situado la línea de *'Servicios Gestionados'* con un 7,9% sobre el total de ingresos. Esta línea aumenta ligeramente en términos absolutos, pasando de 24,1 Mn€ en 2024 a 25,0 Mn€ en 2025, pero pierde peso en términos relativos, ya que pasa a representar un 7,9% de la cifra de negocios frente al 9,4% en 2024. No hay pérdida de servicios, sino que el efecto se explica por una feroz competencia tras la irrupción masiva de los "hiperescales" que está comprimiendo los precios. En esta línea la estrategia sigue pasando por especializarse en aquellos servicios de mayor valor añadido en los que los precios no solo se mantienen, sino que pueden, incluso, incrementarse, dependiendo de la complejidad del servicio que se preste.

La línea *'Implantación de soluciones de terceros'* ha mantenido el incremento acontecido en 2024 (de 11,6 Mn€ a 13,3 Mn€). En 2025, supone un 4,2% del total de ingresos. En esta línea se incluye una parte relevante de la actividad relacionada con soluciones sobre Data Analytics, Inteligencia Artificial o Enterprise Soluciones (ERP, soluciones Microsoft), áreas en las que el Grupo va a seguir intensificando su actividad en los próximos años.

Las otras dos líneas siguen teniendo muy bajo peso sobre el total de ingresos, en el entorno del 1-3%. Hay que señalar el crecimiento significativo en la línea de *'Consultoría Tecnológica'*, +79,7% en 2025 respecto 2024 (8,3 Mn€ en 2025 vs 4,6 Mn€ en 2024).

Con relación a la distribución de la cifra de negocios por geografías, a continuación, se incluye un cuadro comparativo:

| VENTAS € POR GEOGRAFÍAS | 2023 | 2024 | 2025 | VARIACIÓN |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| España | 138.909.329 | 143.919.884 | 167.339.508 | 16,27% |
| Portugal | 43.723.643 | 49.855.386 | 49.558.392 | -0,60% |
| Resto Europa | 49.726.705 | 54.281.497 | 91.825.832 | 69,01% |
| Resto Mundo | 8.951.910 | 7.607.570 | 6.569.405 | -13,65% |
| Total ingresos por cartera | 241.311.587 | 255.664.337 | 315.293.137 | 23,32% |

En cuanto al origen (geográfico) de las ventas, la distribución es la siguiente: 53,1 % de los ingresos provienen de negocio realizado en España, un 15,7 % proviene de Portugal, un 29,1% del resto de Europa y un 2,1% del resto del mundo. El peso de la actividad internacional se combina con una cada vez mayor diversificación en cuanto a presencia en territorios, minimizándose así el riesgo de excesiva dependencia de uno u otro mercado, salvo en el caso del mercado español, aunque su peso sigue reduciéndose. Las perspectivas de futuro del Grupo van en línea de que esta tendencia de menor exposición al mercado español continúe, aunque dependerá de posibles operaciones corporativas que puedan alterar puntualmente la distribución de pesos existente.

En relación a la facturación por sectores, a continuación, se incluye un cuadro comparativo:

| VENTAS € POR SECTORES | 2023 | 2024 | 2025 | VARIACIÓN |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| AA.PP. | 114.709.216 | 120.813.881 | 153.122.463 | 26,74% |
| Industria | 109.101.964 | 113.874.174 | 134.123.473 | 17,787% |
| Servicios Financieros | 17.500.407 | 20.976.281 | 28.047.201 | 33,71% |
| Total ingresos por cartera | 241.311.587 | 255.664.337 | 315.293.137 | 23.32% |

En relación a principales sectores, el 48,6% de los ingresos provienen del negocio con 'Administraciones Públicas' con un ligero aumento en términos relativos con respecto al 2024, por el empuje vinculado al negocio en agencias y organismos europeos. Por otro lado, crecen igualmente en términos absolutos el sector 'Industria', y el de 'Servicios Financieros', un 17,8% y un 33,7% respectivamente, si bien el primero pierde peso mientras que el segundo lo gana.

Impuestos

A efectos del Impuesto sobre Sociedades, las sociedades del Grupo en España tributan bajo el Régimen de Declaración Consolidada en un Grupo cuya sociedad dominante es Boxleo Tic, S.L. Para cada una de las sociedades pertenecientes al Grupo fiscal consolidable, el Impuesto sobre Sociedades se calcula a partir del resultado económico o contable, obtenido por la aplicación de principios de contabilidad generalmente aceptados, si bien no necesariamente ha de coincidir con el resultado fiscal, entendido éste como la base imponible del citado impuesto, que resulta de la aplicación de lo dispuesto al respecto en la Ley del impuesto.

La conciliación del resultado contable de los ejercicios 2023, 2024 y 2025 con la base imponible individual del Impuesto sobre Sociedades, es como sigue:

| CIFRAS EN € | EJERCICIO 2023 | EJERCICIO 2024 | EJERCICIO 2025 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Resultado contable antes de impuestos | 19.925.792 | 21.042.915 | 26.922.849 |
| Diferencias permanentes | 338.577 | (5.137.084) | (7.620.281) |
| Diferencias temporales | (316.413) | 979.247 | 147.294 |
| Con origen en el ejercicio | (152.464) | 109.639 | 206.012 |
| Con origen en ejercicios anteriores | (163.949) | 869.608 | (58.718) |
| Otras diferencias de imputación temporal | 25.886 | 25.886 | 25.866 |
| Diferencias de consolidación | (375.963) | 2.915.713 | 4.112.339 |
| Compensación de bases imponibles negativas | (4.324.711) | (763.700) | (62.495) |
| Base Imponible (Resultado Fiscal) | 15.273.168 | 19.062.977 | 23.525.592 |

La conciliación entre el resultado contable y el gasto por el Impuesto sobre Sociedades de los ejercicios 2023, 2024 y 2025 es la siguiente:

| CIFRAS EN € | EJERCICIO 2023 | EJERCICIO 2024 | EJERCICIO 2025 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Resultado contable antes de impuestos | 19.925.792 | 21.042.915 | 26.992.849 |
| Diferencias permanentes | 338.577 | (5.137.084) | (7.620.281) |
| Totales | 19.597.879 | 15.905.831 | 19.302.568 |
| Cuota al 25% | 4.899.470 | 3.976.458 | 4.825.642 |
| Reducción artículo 25 TRLIS | (44.428) | (156.866) | (417.571) |
| Deducciones | (1.056.479) | (129.341) | (124.752) |
| Compensación BINS AIE | - | 684.435 | 681.505 |
| Otros | 571.153 | 1.225.627 | 1.669 |
| Diferencias tipos impositivos | 191.388 | 3.866 | (139.538) |
| Total gasto por impuesto de sociedades | 4.561.103 | 5.604.178 | 5.855.040 |

Así, los importes devengados por país han sido en los ejercicios 2023, 2024 y 2025:

| IMPORTES € POR PAÍS | EJERCICIO 2023 | EJERCICIO 2024 | EJERCICIO 2025 |
|------------------------|---------------------|------------------|------------------|
| España | 3.114.806,64 | 3.766.137 | 4.235.241 |
| Portugal | 1.156.538,20 | 1.413.522 | 1.421.794 |
| Chile | 11.086,54 | 3.314 | 9.995 |
| Brasil | 4.844,31 | 18.394 | - |
| Estados Unidos | 122.652,15 | 203.530 | -70.978 |
| Holanda | 151.175,00 | 196.380 | 271.072 |
| Andorra | - | 2.901 | 13.020 |
| Irlanda | - | - | -25.105 |
| Total impuestos | 4.561.102,84 | 5.604.178 | 5.855.040 |

Multas o sanciones

No se han producido durante el ejercicio multas o sanciones relacionadas con términos económicos. No obstante, se recogen diferencias permanentes no significativas en el ejercicio derivadas de revisiones de impuestos de ejercicios anteriores.

Subvenciones

Durante el año 2025, el Grupo ha recibido las siguientes subvenciones:

ALTIA ha registrado ingresos por subvenciones de explotación por importe total de 543.512 euros. El desglose es el siguiente: 228.397 euros del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública de España, 126.635 de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid y 188.480 de la Comisión Europea para el Desarrollo Digital.

NOESIS recibió subvenciones procedentes del IIEP, correspondientes a medidas de apoyo al empleo, como programas de primer empleo y estágios profesionales por importe de 372.259,15 euros.

Durante el ejercicio 2023 el Grupo ha recibido una subvención de capital concedida por la European Health and Digital Executive Agency a un consorcio de entidades (del cual BILBOMÁTICA forma parte) para la financiación del proyecto LUCIA (acrónimo, en inglés, de Understanding Lung Cancer related risk factors and their Impact). La parte de la subvención asignada a las actividades del Grupo ha ascendido a 300.125 euros, los cuales se encontraban pendientes de cobro al 31 de diciembre de 2025 45.218 euros.

BILBOMÁTICA participó igualmente en el Programa Hezibi de formación y trabajo de Lambide – Servicio Vasco de Empleo, organismo perteneciente al Gobierno Vasco; organismo que subvenciona los contratos de formación adscritos al programa con un importe de 9.918 euros en 2024, de los cuales se cobraron en 2025 8.718 euros.

NAVEIA SCHOOL recibió una subvención del Programa LabPyme, que se engloba dentro del Programa «Generación Digital Pymes: personas de equipos directivos y cualificación de personas empleadas en Pymes», que se corresponde con la impartición de formación en el ámbito de la Transformación Digital de 1.085 personas de equipos directivos de Pymes de la Comunidad Valenciana y 650 de Castilla la Mancha, por importe de 309.166 euros.

El Grupo no ha recibido subvenciones durante el ejercicio 2022.

Consejos de Administración. Costes

La contabilización de estos gastos se ajusta al principio de devengo y se registra el gasto en la cuenta de pérdidas y ganancias de acuerdo con la corriente real del servicio prestado al Grupo, valorándose por el coste.

Los importes correspondientes a las cantidades percibidas por los Consejeros de la sociedad matriz (ALTIA) por todos los conceptos en 2025 son los siguientes:

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Sueldos | 624.084 € | 768.725 | 850.874 |
| Retribuciones estatutarias Consejeros | 79.000 € | 93.000 | 93.000 |
| Otras retribuciones | 254.829 € | 64.715 | 67.917 |
| Totales | 957.913 | 926.440 | 1.011.790 |

No existe personal de alta dirección distinto de los miembros del Consejo de Administración.

Las retribuciones del Consejo de Administración están fijadas en los Estatutos de la Compañía, según el siguiente tenor:

“La retribución de los consejeros consiste en una asignación mensual y fija. La cantidad máxima que la Sociedad pueda satisfacer al total de los Consejeros en ese concepto será la que determine a esos efectos la Junta General de Accionistas. Esa cantidad continuará vigente hasta que la Junta no acuerde su modificación. La fijación de la cantidad exacta dentro del límite máximo fijado por la Junta general y su distribución interna entre los Consejeros será competencia del Consejo de Administración.

Además de la retribución anterior e, independientemente de la misma, los Consejeros podrán ser destinatarios de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que comporten la entrega de acciones o derechos de opción sobre las acciones. Será competencia de la Junta general de Accionistas la adopción y establecimiento de esos sistemas de remuneración y de sus condiciones.”

Con independencia de las retribuciones estatutarias de ALTIA, los Consejeros perciben de la Sociedad y de otras empresas del Grupo los conceptos que se indican en el cuadro anterior.

No se han desarrollado los sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que comporten la entrega de acciones o derechos de opción sobre las acciones, que contemplan como posibles los Estatutos Sociales. No se realiza evaluación del desempeño de los integrantes del Consejo de Administración.

7.2 Taxonomía

El 22 de junio de 2020 se publicó el Reglamento (UE) 2020/852 de la Unión Europea para facilitar la reorientación de los flujos de capital hacia actividades más sostenibles. Se pretende responder a iniciativas como el Pacto Verde, el Acuerdo de París o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuyendo a la transformación del modelo económico actual hacia uno neutro en carbono.

El reglamento insta una taxonomía, basada en la ciencia, y seis objetivos ambientales a los cuales dichas actividades podrían contribuir.

La implementación de la "Taxonomía Ambiental Europea" se aplicará de forma gradual y se le sumará una específica para evaluar la contribución a los objetivos sociales.

Durante diciembre de 2021 se publicaron los desarrollos normativos complementarios. El Reglamento delegado (RD) (UE) 2021/2139 establece los criterios técnicos para considerar que una actividad económica contribuye a la mitigación o a la adaptación al cambio climático y determina si no causa un perjuicio significativo (economía circular, recursos hídricos y marinos, prevención y control de la contaminación y biodiversidad). El RD (UE) 2021/2178 especifica el contenido, la presentación de la información y la metodología que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.

En el año 2023 se publicaron nuevos desarrollos normativos. El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante el establecimiento de los criterios técnicos de selección para determinar en qué condiciones se considerará que una actividad económica contribuye de forma sustancial al uso sostenible y a la protección de los recursos hídricos y marinos, a la transición a una economía circular, a la prevención y el control de la contaminación, o a la protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas, y para determinar si dicha actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales. El REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2023/2485 DE LA COMISIÓN de 27 de junio de 2023 que modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139.

En este contexto, se distinguen los siguientes conceptos:

- **Elegible:** referido a las actividades con potencial de alineamiento incluidas en el (RD) (UE) 2021/2139 Anexo I (mitigación) y Anexo II (adaptación).
- **No Elegible:** referido a las actividades no incluidas en el (RD) (UE) 2021/2139, ya sea por:

- Generar un impacto negativo muy significativo en el cambio climático.
- No tener una contribución sustancial en la mitigación y adaptación al cambio climático.
- Integración en futuros desarrollos, revisiones de la taxonomía de la UE, o aprobaciones por parte del Parlamento y Consejo Europeo.

- **Elegibles alineadas:** eferido a actividades elegibles que cumplen con los criterios técnicos de selección (CTS) del objetivo medioambiental, garantizan que no perjudican de manera significativa al resto de los objetivos (DNSH) y que se realizan de conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (salvaguardas sociales).
- **Elegibles no alineadas:** actividades elegibles que no cumplen con las fases de análisis de alineamiento (CTS, DNSH y Salvaguardas).

Según lo dispuesto en el RD (UE) 2023/2486, para el año 2025, se requiere reportar el porcentaje de INCN (Importe Neto de la Cifra de Negocio), CapEX ("capital expenditure") y OpEX ("operation expenditure"), de las actividades de la empresa que son elegibles y no elegibles con información del ejercicio 2025, así como la información cualitativa relativa a sus políticas contables, evaluación de cumplimiento e información contextual de acuerdo a la metodología y plantillas facilitadas por el RD (UE) 2023/2486.

ALTIA ha centrado el proceso de reporte en la identificación de actividades económicas elegibles y no elegibles, teniendo en cuenta todas las Sociedades en las que tiene el control económico.

Asimismo, el RD (UE) 2023/2486 incluye los criterios técnicos para determinar si se está llevando a cabo acciones en relación a los objetivos medioambientales de mitigación y adaptación al cambio climático, uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos y si se está llevando a cabo una transición hacia una economía circular, ampliando así el alcance del estudio en nuevos objetivos ambientales que no estaban incluidos en la versión anterior de la norma.

Procedimiento en ALTIA

Partiendo del perímetro de sociedades que consolidan en el grupo ALTIA en 2025 se ha evaluado cuáles de nuestras actividades económicas son elegibles y no elegibles, de acuerdo con las actividades taxonómicas recogidas en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de Clima publicado el 9 de diciembre de 2021 y actualizado por el Reglamento Delegado (UE) 2023/2485 de Clima publicado el 27 de junio de 2023 por su contribución significativa a la mitigación y adaptación al cambio climático, uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos y si se está llevando a cabo una transición hacia una economía circular, expresado en términos de importe neto de la cifra de negocio (INCN o volumen de negocio), CapEX y OpEX.

Identificación y análisis de las actividades del Grupo.

- A través de este proceso, ALTIA ha clasificado todas sus actividades económicas a lo largo de su cadena de valor.
- Así, se han identificado las siguientes actividades en función de las líneas de negocio identificadas por ALTIA.

| LÍNEAS DE NEGOCIO | | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD (SEGUN LA TAXONOMÍA DE LA UE) |
|-------------------|---|---|
| 1 | Consultoría Tecnológica | Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (Código NACE J62 de conformidad con la nomenclatura estadística de actividades económicas establecida por el Reglamento CE nº 1893/2006). |
| 2 | Desarrollo de aplicaciones informáticas | |
| 3 | Implantación de soluciones de terceros | |
| 4 | Outsourcing y Mantenimiento | |
| 5 | Soluciones Propias | |
| 6 | Suministros Hardware y Software | |
| 7 | Servicios Gestionados | Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas (Código NACE J63.1.1. de conformidad con la nomenclatura estadística de actividades económicas establecida por el Reglamento CE nº 1893/2006). |

PROPORCIÓN DEL VOLUMEN DE NEGOCIOS PROCEDENTE DE PRODUCTOS O SERVICIOS ASOCIADOS A ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA - DIVULGACIÓN CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025

| ACTIVIDADES ECONÓMICAS | CÓDIGO | VOLUMEN DE NEGOCIOS ABSOLUTO (MILES DE €) | PROPORCIÓN DE VOLUMEN DE NEGOCIOS (%) | Criterios de contribución sustancial | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo | | | | | | CATEGORÍA |
|--|----------------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---|--|---|--|--|---|---------------------------|---|-----------|
| | | | | MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO (%) | ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO (%) | MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO SI / NO | ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO SI / NO | SOSTENIBILIDAD Y PROTECCIÓN DEL AGUA Y RECURSOS MARINOS SI / NO | TRANSICIÓN A ECONOMÍA CIRCULAR SI / NO | PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN SI / NO | PROTECCIÓN Y RESTAURACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS SI / NO | GARANTÍAS MÍNIMAS SI / NO | PROPORCIÓN DEL VOLUMEN DE NEGOCIOS QUE SE AJUSTA A LA TAXONOMÍA % | |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas | J63.1.1. | 24.996.125 | 7,93% | | | | | | | | | | | |
| Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática | J62 | 76.112.724 | 24,14% | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | J63.1.1 J62 | 101.108.849 | 32,07% | | | | | | | | | | | |
| Total A.1 + A.2 | | 101.108.849 | 32,07% | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | J62 | 214.184.288 | 67,93% | | | | | | | | | | | |
| TOTAL A + B | | 315.293.137 | 100,00% | | | | | | | | | | | |

PROPORCIÓN DE LAS CapEx PROCEDENTES DE PRODUCTOS O SERVICIOS ASOCIADOS A ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA - DIVULGACIÓN CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025

| ACTIVIDADES ECONÓMICAS | CÓDIGO | CapEx ABSOLUTAS (MILES DE €) | PROPORCIÓN DE CapEx (%) | Criterios de contri- bución sustancial | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo | | | | | | | CATEGORÍA |
|--|----------|---------------------------------|-------------------------------|---|--|---|--|---|---|---|---|---------------------------------|--|-----------|
| | | | | MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO (%) | ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO (%) | MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO SI / NO | ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO SI / NO | SOSTENIBILIDAD Y PROTECCIÓN DEL AGUA Y RECURSOS MARINOS SI / NO | TRANSICIÓN A ECONOMÍA CIRCULAR SI / NO | PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN SI / NO | PROTECCIÓN Y RESTAURACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS SI / NO | GARANTÍAS MÍNIMAS SI / NO | PROPORCIÓN DEL VOLUMEN DE NEGOCIOS QUE SE AJUSTA A LA TAXONOMÍA % | |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas | J63.1.1. | 303.134,44 | -105,91% | | | | | | | | | | | |
| Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática | J62 | 0,00 | 0,00% | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 303.134,33 | -105,91 % | | | | | | | | | | | |
| Total A.1 + A.2 | | 303.134,33 | -101,97% | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | -589.349,44 | 205,91% | | | | | | | | | | | |
| TOTAL A + B | | -286.215,00 | 100,00% | | | | | | | | | | | |

PROPORCIÓN DE LAS OpEx PROCEDENTES DE PRODUCTOS O SERVICIOS ASOCIADOS A ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA - DIVULGACIÓN CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025

| ACTIVIDADES ECONÓMICAS | CÓDIGO | OpEx ABSOLUTAS (MILES DE €) | PROPORCIÓN DE OpEx (%) | Criterios de contri- bución sustancial | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo | | | | | | | CATEGORÍA |
|--|----------|--------------------------------|------------------------------|---|--|---|--|---|---|---|---|---------------------------------|---|-----------|
| | | | | MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO (%) | ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO (%) | MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO SI / NO | ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO SI / NO | SOSTENIBILIDAD Y PROTECCIÓN DEL AGUA Y RECURSOS MARINOS SI / NO | TRANSICIÓN A ECONOMÍA CIRCULAR SI / NO | PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN SI / NO | PROTECCIÓN Y RESTAURACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS SI / NO | GARANTÍAS MÍNIMAS SI / NO | PROPORCIÓN DEL VOLUMEN DE NEGOCIOS QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA % | |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | | | | | | | | | | | | | |
| A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas | J63.1.1. | 57.885,77 | 1,67% | | | | | | | | | | | |
| Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática | J62 | 0,00 | 0,00% | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 57.885,77 | 1,67% | | | | | | | | | | | |
| Total A.1 + A.2 | | 57.885,77 | 1,67% | | | | | | | | | | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | 3.405.173,37 | 98,33% | | | | | | | | | | | |
| TOTAL A + B | | 3.463.059,14 | 100,00% | | | | | | | | | | | |

Análisis de la elegibilidad

La actividad de “Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas” en función de lo establecido en el Anexo I del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión de 4 de junio de 2021 (modificado por el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486), se considera 100% elegible-alineadas derivado de los siguientes criterios técnicos de selección en relación a su contribución sustancial a los objetivos ambientales de adaptación al cambio climático, uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos y si se está llevando a cabo una transición hacia una economía circular.

La actividad “Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática” se considera elegible en relación con:

- Software que permita la gestión de los riesgos climáticos físicos y la adaptación a los mismos.
- Suministro de soluciones de TI/TO basadas en datos para la reducción de fugas
- Suministro de soluciones de TI/TO basadas en datos.

Por lo que se considera que las actividades de ALTIA englobadas en las áreas de negocio de Desarrollo de aplicaciones informáticas, Soluciones Propias y Consultoría Tecnológica se pueden considerar elegibles.

Cálculo de los principales indicadores

Atendiendo al Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 (modificado por el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486) de divulgación de la información de Taxonomía, se han considerado los criterios contables a tener en cuenta a la hora de calcular el numerador y denominador del INCN, CapEX y OpEX elegible y no elegible según la Taxonomía Ambiental de la UE.

Para calcular las ratios de los tres KPI's financieros, se ha calculado la proporción de INCN, CapEX y OpEX que se considera elegible por Taxonomía como numerador, dividida por el total de INCN, CapEX y OpEX del grupo ALTIA a cierre de ejercicio.

Cálculo del % de Volumen de negocios

La proporción del Volumen de negocios a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2020/852 se calculará como la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocios neto (denominador) como se define en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2013/34/UE.

En el caso de ALTIA, en el numerador se incluye la suma del Volumen de negocios (cuentas contables del Plan General Contable del Grupo 70) de las líneas de negocio mencionadas anteriormente que son taxonómicamente elegibles. Mientras que en el denominador se corresponde con el saldo total de la cifra de Volumen de negocios del Grupo.

De forma específica para el caso del KPI de volumen de negocio, i) el Grupo ha realizado el cálculo únicamente con las ventas a terceros externos al Grupo (considerando la premisa de integración vertical comentada previamente); ii) ha evitado la doble contabilización de ingresos en su estimación, iii) y ha asegurado la realización del análisis en base al dato consolidado de ingresos del Grupo sin la inclusión de consumos internos ni otros servicios adicionales no elegibles.

Cálculo del % de CapEx

La proporción de CapEx a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se calculará como el numerador dividido por el denominador; siendo el denominador las adiciones a los activos tangibles e intangibles durante el ejercicio considerado antes de depreciaciones, amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio pertinente, con exclusión de los cambios del valor razonable. El denominador también incluirá las adiciones a los activos tangibles e intangibles que resulten de combinaciones de negocios.

Para las empresas no financieras que apliquen las normas internacionales de información financiera (NIIF) adoptadas por el Reglamento (CE) n.o 1126/2008, los CapEx cubrirán los costes que se contabilizan de acuerdo con:

- NIC 16 Inmovilizado material, párrafo 73, letra e), incisos i) e iii);
- NIC 38 Activos Intangibles, párrafo 118, letra e), inciso i);
- NIC 40 Inversiones inmobiliarias, párrafo 76, letras a) y b), (para el modelo del valor razonable);
- NIC 40 Inversiones inmobiliarias, párrafo 79, letra d), incisos i) e ii), (para el modelo del coste);
- NIC 41 Agricultura, párrafo 50, letras b) y e);
- NIIF 16 Arrendamientos, párrafo 53, letra h)

Los arrendamientos que no den lugar al reconocimiento de un derecho de uso del activo no se contabilizarán como CapEx.

Por otro lado, el numerador incluirá la parte de las inversiones en activos fijos incluidos en el denominador que:

- esté relacionado con activos o procesos que estén asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía;

- forme parte de un plan para ampliar las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía o para permitir que actividades económicas elegibles según la taxonomía se ajusten a la taxonomía («plan CapEx») en las condiciones especificadas en el párrafo segundo del presente punto 1.1.2.2 (relativo al «plan CapEx»);
- esté relacionada con la compra de la producción obtenida a partir de actividades económicas que se ajustan a la taxonomía y medidas individuales que posibiliten que las actividades objetivo pasen a tener bajas emisiones de carbono o den lugar a reducciones de los gases de efecto invernadero, en particular las actividades enumeradas en los puntos 7.3 a 7.6 del anexo I del ADC, así como otras actividades económicas enumeradas en los Actos Delegados adoptados de conformidad con el artículo 10, apartado 3, el artículo 11, apartado 3, el artículo 12, apartado 2, el artículo 13, apartado 2, el artículo 14, apartado 2, y el artículo 15, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852, y siempre que esas medidas se apliquen y estén operativas en un plazo de dieciocho meses.

En el caso de ALTIA, el dato del denominador será el Capex total del Grupo, que incluye las inversiones en inmovilizado intangible y las inversiones en inmovilizado material. En relación al numerador, será únicamente la agregación del Capex de las actividades consideradas como elegibles taxonómicamente.

Cálculo del % de OpEx

La proporción de OpEx a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se calculará como el numerador dividido por el denominador; incluyendo este último los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material, por la empresa o un tercero a quien se subcontraten actividades, y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos.

Por otro lado, el numerador incluirá la parte de los gastos operativos incluidos en el denominador que:

- esté relacionada con activos o procesos asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía, incluidas formación y otras necesidades de adaptación de los recursos humanos, y costes directos no capitalizados que representan la investigación y el desarrollo;
- forme parte del plan CapEx para ampliar las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía o para permitir que actividades económicas elegibles según la taxonomía se ajusten a la taxonomía dentro de un plazo predefinido, como se establece en el párrafo segundo del presente punto 1.1.3.2 (relativo al «plan CapEx»);
- esté relacionada con la compra de la producción obtenida a partir de actividades económicas que se ajustan a la taxonomía y medidas individuales que posibiliten que las actividades objetivo pasen a tener bajas emisiones de carbono o den lugar a reducciones de los gases de efecto invernadero, así como medidas de renovación de edificios individuales, tal como se identifican en los Actos Delegados adoptados de conformidad con el artículo 10, apartado 3, el artículo 11, apartado 3, el artículo 12, apartado 2, el artículo 13, apartado 2, el artículo 14, apartado 2, o el artículo 15, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852, y siempre que esas medidas se apliquen y estén operativas en un plazo de dieciocho meses.

En el caso de ALTIA, para el indicador de OpEx únicamente se han considerado los costes directos no capitalizados que se relacionan con los arrendamientos a corto plazo y el mantenimiento y las reparaciones.

El denominador aglutinará el gasto de estas dos partidas de OpEx de todo el Grupo, mientras que el numerador estará formado por los mismos conceptos, pero únicamente de las actividades reconocidas como elegibles.

Cálculo de los principales indicadores

ALTIA ha realizado el **análisis de alineamiento a los objetivos ambientales de adaptación al cambio climático, uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos** y si se está llevando a cabo una transición hacia una economía circular con los datos de cierre del ejercicio 2025 para todas las actividades elegibles de su portfolio.

En relación a los criterios de alineamiento establecidos por los reglamentos delegados, se establece que:

- El Potencial de Calentamiento Atmosférico (PCA) debe ser menor de 675 toneladas de CO₂ emitidas.

El Potencial de Calentamiento Atmosférico (PCA) es una medida relativa del efecto de calentamiento que produce un gas cuando está en la atmósfera.

Para la actividad elegible "Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas", se evidencia que el Datacenter de ALTIA utiliza el gas refrigerante R143A. La emisión de 1 tonelada de gas refrigerante HFC-143A hacia la atmósfera contribuiría al calentamiento global lo mismo que la emisión de 5.810 toneladas de CO₂ emitidos hacia la atmósfera según los factores de conversión publicados por el MITERD.

Por lo tanto, y al no cumplir con el valor máximo de 675 Tn CO₂, la actividad se considera no alineable por taxonomía.

No obstante, la actividad económica ha aplicado soluciones físicas y no físicas que reducen sustancialmente los riesgos climáticos físicos más importantes que son materiales respecto a esa actividad.

La evaluación de las vulnerabilidades y los riesgos climáticos es proporcional a la escala de la actividad y a su duración prevista.

En concreto, se dispone de un sistema de gestión ambiental según la ISO 14001, como se concreta en el desempeño ambiental de esta memoria,

para el que se incluyen medidas de minimización del impacto de las actividades enfocadas a la consecución del objetivo ambiental de adaptación al cambio climático.

En relación a la actividad "Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática" no estamos en disposición de corroborar que se han realizado trabajos que estén incluidos entre los considerados como alineables, por lo que se considera que no existe aportación a la consecución de los objetivos medioambientales de adaptación al cambio climático, uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos y si se está llevando a cabo una transición hacia una economía circular.

7.3 Índice de información no financiera

La **información no financiera** incluida en este documento forma parte del Informe de Gestión consolidado en los términos del art. 49.7 del Código de Comercio.

TABLA EQUIVALENCIAS REQUISITOS DE INFORMACIÓN LEY 11/2018

| INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR | PÁGINA | INDICADORES GRI |
|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| 0: INFORMACIÓN GENERAL | | |
| Breve descripción del modelo de negocio del Grupo (incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución) | 2, 9-22, 65-71, 159-162, 202-204 | GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-22 |

INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR

Una descripción de las políticas que aplica el Grupo que incluirá: los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo en qué medidas se han adoptado

PÁGINA

9-12, 46-54, 55-59, 65-68, 80-89, 130-140

INDICADORES GRI

GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25

Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia

9-22, 55-59, 65-68, 80-89, 130-140

GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25

INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR**PÁGINA****INDICADORES GRI**

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo (relaciones comerciales, productos o servicios) que puedan tener un efecto negativo en estos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos 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

9-22, 45-54, 55-59, 65-71, 159-162, 202-204

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-16, GRI 2-22

1: INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIO AMBIENTALES

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

9-22, 46-54, 55-59, 65-74, 94-95, 145-151

GRI 2.22, GRI 2-25, GRI 302, GRI 303, GRI 305, GRI 306

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 específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica

72-74, 167-170

GRI 302, GRI 305

INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR**PÁGINA****INDICADORES GRI****Economía circular y prevención y gestión de residuos**

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos

72, 170-171

GRI 301-2, GRI 306

Uso sostenible de los recursos

Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

70, 164-165

GRI 303

Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

70, 166

GRI 301-1, GRI 301-2

Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables

70, 163-165

GRI 302-1, GRI 302-3

Cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce)

72-74, 167-171

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

72-74, 167-171

GRI 305, GRI 201-2

Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y a largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin

74

GRI 305

INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR**PÁGINA****INDICADORES GRI****Protección de la biodiversidad**

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

65-71, 232

GRI 304-1

Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas

65-71, 232

GRI 304-2

2: INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**Empleo:** En algunos casos, no se proporciona la información desagregada según alguno de los ítems siguientes (categoría profesional o edad) por considerar que nos son relevantes o por ser datos que se publican en las cuentas anuales de esta manera

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

76-78, 172-184

GRI 2-7, GRI 405-1

Número total y distribución de modalidades de contratos y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, y de contratos a tiempo parcial por: sexo, edad y clasificación profesional.

172-184

GRI 405-1

Número de despidos por: sexo, edad y clasificación profesional.

184-186

GRI 401-1

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por: sexo, edad y clasificación profesional.

194-195

GRI 405-2

Brecha salarial y la remuneración puestos de trabajo iguales o media de la sociedad.

187-192

GRI 202-1, GRI 405-2

INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR**PÁGINA****INDICADORES GRI**

Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo

206-207

GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21

Implantación de políticas de desconexión laboral

84

GRI 2-23, GRI 401-1

Empleados con discapacidad

99, 179

GRI 405-1

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

80-89

GRI 2-30

Número de horas de absentismo

135

GRI 403-2

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores

80-85, 87-93

GRI 401-2

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

94-96

GRI 403-1, GRI 403-3

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales. Desagregado por sexo

195

GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-9, GRI 403-10

Relaciones sociales

| INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR | PÁGINA | INDICADORES GRI |
|---|--|---|
| Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos) | 94-95 | GRI 403-4 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 94-95 | GRI 2-30 |
| Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo) | 94-95 | GRI 2-30, GRI 403-1 GRI 403-4 |
| Formación | | |
| Las políticas implementadas en el campo de la formación | 90, 195-199 | GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 195-199 | GRI 404-1 |
| Accesibilidad | | |
| Accesibilidad universal de las personas | 95 | GRI 405-1 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 6, 52, 54, 76-77, 82-83, 97-99, 136-139, 199 | GRI 401-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1 |

| INFORMACIÓN NO FINANCIERA A REPORTAR | PÁGINA | INDICADORES GRI |
|---|----------------|--|
| 3: INFORMACIÓN SOBRE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos | 130-140 | GRI 410-1, GRI 412-1, GRI 412-3 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 130-140 | GRI 410-1, GRI 412-1, GRI 412-3 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 133 | GRI 406-1 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 94-95, 130-140 | GRI 2-30 |
| 4: INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 130-140 | GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25. GRI 2-27, GRI 205-1. GRI 205-2, GRI 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 130-140 | GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25. GRI 2-27, GRI 205-1. GRI 205-2, GRI 205-3 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 108-119 | GRI 201-1, GRI 413-1 |

INFORMACIÓN NO FINANCIERA
A REPORTAR

PÁGINA

INDICADORES GRI

5: INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

| | | |
|---|---------|---------------------------------|
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local | 108-119 | GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1 |
|---|---------|---------------------------------|

| | | |
|---|---------|---|
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 108-119 | GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 411-1, GRI 413-1, GRI 413-2 |
|---|---------|---|

| | | |
|---|--------------|-------------------------------|
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | 106, 108-119 | GRI 2-26, GRI 2-29, GRI 413-1 |
|---|--------------|-------------------------------|

| | | |
|---|----------------|----------|
| Las acciones de asociación o patrocinio | 34-38, 200-201 | GRI 2-28 |
|---|----------------|----------|

Subcontratación y proveedores

| | | |
|---|----|---|
| Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 36 | GRI 406-1, GRI 407-1, GRI 412-1, GRI 414-1, GRI 414-2 |
|---|----|---|

| | | |
|---|----|---|
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad | 36 | GRI 2-6, GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 414-1, GRI 414-2 |
|---|----|---|

| | | |
|--|---------------------|-------------------|
| Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de estas | 3, 124-128, 145-151 | GRI 2-5, GRI 2-12 |
|--|---------------------|-------------------|

Consumidores

| | | |
|--|---------|----------------------|
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 94, 105 | GRI 416-1, GRI 417-1 |
|--|---------|----------------------|

INFORMACIÓN NO FINANCIERA
A REPORTAR

PÁGINA

INDICADORES GRI

| | | |
|--|-----|---------------------------------|
| Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de estas | 133 | GRI 416-2, GRI 417-2, GRI 418-1 |
|--|-----|---------------------------------|

Información fiscal

| | | |
|--|-----|----------------------|
| Los beneficios obtenidos país por país | 205 | GRI 201-1, GRI 207-4 |
|--|-----|----------------------|

| | | |
|--|---------|----------------------|
| Los impuestos obtenidos sobre beneficios pagados | 204-205 | GRI 201-1, GRI 207-4 |
|--|---------|----------------------|

| | | |
|-------------------------------------|-----|-----------|
| Las subvenciones públicas recibidas | 206 | GRI 201-4 |
|-------------------------------------|-----|-----------|

7.4 Indicadores GRI

ÍNDICES DE CONTENIDO GRI

Declaración de uso El grupo ALTIA ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 USADO GRI 1: FUNDAMENTOS 2021

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|--|--|----------------------------------|---|
| GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021 | | | |
| LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES | | | |
| 2-1 | Detalles organizacionales | 2, 9-22, 65-71, 159-162, 202-204 | |
| 2-2 | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 17, 159-162 | |
| 2-3 | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 2 | |
| 2-4 | Actualización de la información | 223 | No se ha realizado actualización relevante de información |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|-----------------------------------|--|----------------------------|-------------|
| 2-5 | Verificación externa | 2, 234 | |
| ACTIVIDADES Y TRABAJADORES | | | |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 9-22, 23-38 | |
| 2-7 | Empleados | 76-103, 172-199 | |
| 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 182 | |
| GOBERNANZA | | | |
| 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 17-18, 121-129, 159-162 | |
| 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 121-129 | |
| 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 5-6, 125-127 | |
| 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 121-129 | |
| 2-13 | Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | 55-59 | |
| 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de los informes de sostenibilidad | 121-129 | |
| 2-15 | Conflictos de interés | 132-135 | |
| 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 55-59 | |
| 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 124 | |
| 2-18 | Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno | 193, 206-207 | |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|---|--|---------------------------------|-------------|
| 2-19 | Políticas de remuneración | 206-207 | |
| 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 206-207 | |
| 2-21 | Ratio de compensación total anual | 206-207 | |
| ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS | | | |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 46-54 | |
| 2-23 | Compromisos y políticas | 46-54, 65-68, 80-89, 130-140 | |
| 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 46-54, 65-68, 80-89 | |
| 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | 55-59 | |
| 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 58, 106 | |
| 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | 69, 133, 153 | |
| 2-28 | Afiliación a asociaciones | 37-38 | |
| PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | | |
| 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 55-59 | |
| 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 81, 94-95, 193 | |
| GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021 | | | |
| 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | 55-59 | |
| 3-2 | Lista de temas materiales | 59 | |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|-------------------------------|---|------------------------|---|
| DESARROLLO DEL TALENTO | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59, 76-103 | |
| 202-1 | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | 194 | |
| 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 78, 86, 183-186, 194 | |
| 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal | 80-93 | |
| 402-1 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | 80-93 | |
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 122, 143, 144, 195-199 | |
| 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 80-93, 195-199 | |
| 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 193, 206-207 | |
| CUMPLIMIENTO NORMATIVO | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59 | |
| 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 131, 133, 134-139 | |
| 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 131-139 | |
| 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 133, 226 | No se han producido casos de corrupción |
| 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal | 226 | No se han producido en el periodo |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|--|---|------------------|---------------------|
| 307-1 | Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental | 36, 69, 133, 153 | |
| 419-1 | Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | 227 | No se han producido |
| CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59, 142-151 | |
| 418-1 | Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 227 | No se han producido |
| ÉTICA, CUMPLIMIENTO E INTEGRIDAD EN EL NEGOCIO | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59, 130-132 | |
| 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | 36 | |
| GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59 | |
| SATISFACCIÓN Y SEGURIDAD DE CLIENTES Y PRODUCTOS Y SERVICIOS DE CALIDAD | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59, 105-107 | |
| 302-5 | Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 68-71 | |
| 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 94-102 | |
| 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | 133 | |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|---|---|-------------------|---------------------|
| 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 68-71 | |
| 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 228 | No se han producido |
| 417-3 | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 228 | No se han producido |
| SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59, 94-103 | |
| 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 94-95 | |
| 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 94-95, 195 | |
| 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 94-95 | |
| 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 94 | |
| 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 122, 143, 195-197 | |
| 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 95 | |
| 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | 94-95 | |
| 403-8 | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 94-95 | |
| 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 195 | |
| 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 195 | |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|---|--|--------------------|--|
| IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD ENTRE EMPLEADOS | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 52, 55-59, 76-77 | |
| 401-3 | Permiso parental | 82-83, 186-187 | |
| 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 97-98, 172-182 | |
| 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 187-192 | |
| 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 133 | |
| DERECHOS HUMANOS Y LABORALES | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 54, 55-59, 130-136 | |
| 412-1 | Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos | 36 | |
| 412-2 | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 199 | No se ha realizado |
| 412-3 | Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos | 36 | |
| 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 229 | No se identifican operaciones y proveedores con riesgo significativo |
| 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 229 | No se identifican operaciones y proveedores con riesgo significativo |
| 410-1 | Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | 229 | No existe personal de seguridad |
| 411-1 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | 229 | No se ha producido ninguna incidencia con población indígena |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|---|--|--------------|--|
| 414-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | 36 | |
| 414-2 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 36, 230 | No se ha identificado efectos negativos. |
| CAMBIO CLIMATICO Y EFICIENCIA ENERGETICA | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59, 65-69 | |
| 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen | 70, 166 | |
| 301-2 | Insumos reciclados | 166 | |
| 301-3 | Productos reutilizados y materiales de envasado | 230 | No se reutiliza ni se realiza envasado |
| 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 70, 163-165 | |
| 302-2 | Consumo energético fuera de la organización | 230 | No se considera relevante |
| 302-3 | Intensidad energética | 70, 163-165 | |
| 302-4 | Reducción del consumo energético | 70, 74 | |
| 303-1 | Interacción con el agua como recursos compartidos | 164-165 | |
| 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 164-166 | |
| 303-3 | Extracción de agua | 164-165 | |
| 303-4 | Vertidos de agua | 166 | |
| 303-5 | Consumo de agua | 70, 164-165 | |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|-----------|--|----------------|--|
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 72-73, 167-170 | |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 72-73, 167-170 | |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 231 | No se considera relevante |
| 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 72-73, 167-170 | |
| 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 72-74, 167-170 | |
| 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | 231 | No se han producido |
| 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas en el aire | 231 | No se producen emisiones relevantes de SOX y otros |
| 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 72, 170-171 | |
| 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 72, 170-171 | |
| 306-3 | Residuos generados | 72, 170-171 | |
| 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 72, 170-171 | |
| 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 72, 170-171 | |
| 308-1 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 36 | |
| 308-2 | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 231 | No se han identificado proveedores con impactos ambientales significativos |
| 304-1 | Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | 231 | No existen centros en zonas con afectación significativa en la biodiversidad |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|-----------|--|--------|---|
| 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 232 | No se producen impactos sobre la biodiversidad |
| 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | 232 | No se llevado a cabo actuaciones de protección |
| 304-4 | Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | 232 | No se producen impactos sobre especies protegidas |

RELACIÓN CON ANALISTAS, INVERSORES Y REGULADORES

| | | |
|-------|--|---------------------|
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59 |
| 207-1 | Enfoque fiscal | 9, 153 |
| 207-2 | Gobierno fiscal, control y gestión de riesgos | 55-59, 124-129, 153 |
| 207-3 | Participación de las partes interesadas y gestión de inquietudes en materia fiscal | 55-59, 153-157 |
| 207-4 | Impuestos por países | 204-205 |

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

| | | |
|-------|--|--------------------|
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59 |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 104, 152, 202-204 |
| 201-2 | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 68, 70-71, 153-157 |
| 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 80-81 |
| 201-4 | Asistencia financiera recibida del gobierno | 206 |

| INDICADOR | CONTENIDO | PÁGINA | COMENTARIOS |
|---|--|------------------|--|
| 202-2 | Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | 91 | |
| 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 108-119, 200-201 | |
| 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | 108-119, 200-201 | |
| 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | 36 | |
| 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programa de desarrollo | 108-119, 200-201 | |
| 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales- en las comunidades locales | 233 | No se han detectado impactos negativos sobre comunidades locales |
| 415-1 | Contribuciones a partidos y/o representantes políticos | 233 | No se realizan contribuciones políticas |
| INNOVACIÓN SOSTENIBLE Y DIGITALIZACIÓN | | | |
| 3-3 | Gestión de temas materiales | 55-59 | |

7.5 Informe de verificación independiente



Declaración sobre la verificación

TÜV Rheinland Inspection, Certification&Testing, S.A.
declara que:

Se ha efectuado la verificación de la **Memoria de Sostenibilidad e Información no Financiera 2025** en lo que respecta a su estructura, contenido y fiabilidad de la información aportada por

GRUPO ALTIA CONSOLIDADO

Como resultado de este proceso de verificación TÜV Rheinland expresa que:

- El contenido de la información está basado y soportado por datos y registros comprobados como ciertos. Así mismo la información, su tratamiento, los cálculos, gráficos, etc., han sido oportunamente comprobados y verificados
- La trazabilidad y relevancia entre información de base y contenido de la memoria es adecuada.
- Se ha realizado de conformidad con los requisitos y principios establecidos en la Guía para elaboración de Memorias de Sostenibilidad, elaborada por Global Reporting Initiative (GRI), en concreto según los estándares GRI.

Conforme a esto, TÜV Rheinland establece para la Memoria de Sostenibilidad 2025 de GRUPO ALTIA CONSOLIDADO, que se ha realizado DE CONFORMIDAD para la opción "In reference"

Almudena Bouza Martínez
Firmado digitalmente por Almudena Bouza Martínez
Fecha: 2026.04.08 17:23:53 +02'00'

Fdo: Almudena Bouza

Verificador Jefe
TÜV Rheinland Group in Spain

Juan Eugenio Fernández Gajate
Firmado digitalmente por Juan Eugenio Fernández Gajate
Fecha: 2026.04.08 17:26:58 +02'00'

Fdo: Joan F. Gajate

Director Técnico
TÜV Rheinland Group in Spain

ALTIA

