

2023

Memoria de Sostenibilidad

e información no financiera

altia

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)

[+34] 981 138 847

[+34] 981 138 848

info@altia.es

www.altia.es

Periodicidad

Publicación con periodicidad anual.

Verificación

Se procede a la presentación y verificación de esta memoria de sostenibilidad e informe de información no financiera 2023 en el transcurso de la auditoría de verificación realizada por la entidad verificadora TUV Rheiland con fecha 18 a 22 de marzo de 2024.

Las cuentas de la compañía son auditadas por Deloitte, S.L. Por su parte KPMG realiza la función de auditoría interna bajo la supervisión directa de la Comisión de Auditoría. Asimismo, Det Norske Veritas, , TUV Rheiland, 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.

CONTENIDO

Introducción

Alcance
Carta del presidente
2023 en cifras

Nuestra compañía: Somos Altia

Descripción del Grupo
Principios
Líneas de negocio: portfolio
Certificaciones y reconocimientos
Proyectos destacados

Nuestro compromiso

Modelo de sostenibilidad

Impacto en el buen gobierno (G)

Estructura organizativa
Integridad y compromiso
Dimensión económica

Impacto en lo social (S)

Personas y talento
Acción social

Impacto en el medio ambiente (E)

Nuestros aspectos ambientales
Nuestros progresos e iniciativas

Marco de reporte y datos

Información e indicadores ESG
Taxonomía
Partners y suministradores
Asociaciones

Índice de Información no financiera

Indicadores GRI

TUV. Verificación de la memoria

Introducción

Alcance

Carta del presidente

2023 en cifras



Alcance

Compromiso transparente con la sostenibilidad

En esta Memoria de Sostenibilidad, presentamos la evolución, los **logros y los desafíos a los que nos hemos enfrentado en el ejercicio fiscal correspondiente al año 2023** en materia de sostenibilidad, que abarca desde el 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Este informe no solo refleja nuestro desempeño, sino que también detalla el enfoque de gestión adoptado para abordar los impactos más significativos en nuestros grupos de interés y en nuestro entorno.

Partiendo de los desafíos identificados en informes de sostenibilidad anteriores, **este informe destaca los avances realizados durante el año 2023**. Hemos mejorando nuestra capacidad de medición y divulgación para abordar de manera más completa los impactos de nuestras operaciones.

Aunque Altia se integra en un grupo empresarial y es una sociedad dependiente de la cabecera del grupo, los datos que aquí se presentan se refieren a su actividad individual y la de sus filiales. La comparabilidad se realiza entre periodos y de forma directa mediante indicadores de gestión en los que se reflejan valores de dos o más ejercicios.

Evaluamos la elegibilidad de nuestras actividades según los criterios de la taxonomía europea, asegurando su alineación con los objetivos de mitigación y adaptación.

Con este enfoque transparente y riguroso, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la rendición de cuentas.



*“Enfoque
transparente y
riguroso”*

Nuestro enfoque se basa en los principios fundamentales del Global Reporting Initiative (GRI)

En Altia, nos comprometemos a elaborar nuestra Memoria de Sostenibilidad de acuerdo con los **estándares del Global Reporting Initiative (GRI)**, en cumplimiento de lo establecido 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 respecto a las actividades económicas sostenibles y posteriores**.

Principios GRI en nuestra Memoria de Sostenibilidad

Estos principios nos guían en la elaboración de nuestra Memoria de Sostenibilidad y **reflejan nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y el desarrollo sostenible** en todas nuestras actividades empresariales.

Inclusividad

Reconocemos la importancia de la participación de todas las partes interesadas en el proceso de elaboración de nuestra Memoria de Sostenibilidad. **Nos comprometemos a involucrar** a empleados, inversores, proveedores, comunidades locales y otros grupos relevantes para identificar y abordar los temas más importantes para nuestra sostenibilidad.

Relevancia

Nos centramos en **informar sobre los temas que son materiales para nuestra organización** y relevantes para nuestras partes interesadas. Identificamos y priorizamos los temas que tienen un impacto significativo en nuestra sostenibilidad y en el logro de nuestros objetivos **ESG** (ambiental, social y de buen gobierno) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**) de las Naciones Unidas.

Claridad

Nos comprometemos a presentar nuestra Memoria de Sostenibilidad de manera **clara y comprensible** para nuestras partes interesadas. Utilizamos un lenguaje sencillo y evitamos jerga técnica para asegurar que la información sea accesible para todos.

Fiabilidad

Garantizamos la precisión y **la integridad de la información** presentada en nuestra Memoria de Sostenibilidad. Utilizamos métodos de recopilación de datos fiables y documentamos nuestros procesos de elaboración de informes para asegurar la confiabilidad de la información.

Verificabilidad

La **información incluida en la memoria puede ser verificada** por terceros, y los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.

Comparabilidad

Nos esforzamos por permitir la **comparación entre diferentes períodos de tiempo y entre organizaciones similares**. Utilizamos los principios para la elaboración de informes recogidos dentro del GRI 1 Fundamentos y proporcionamos datos históricos para facilitar el seguimiento de nuestros progresos en materia de sostenibilidad.

Oportunidad

Nuestra Memoria de Sostenibilidad se publica con los datos del ejercicio 2023, manteniendo una práctica rigurosa de reporting durante los últimos 11 años. Nos comprometemos a **mantener regularmente su publicación con una periodicidad anual**, asegurando que nuestras partes interesadas puedan acceder a la información de manera efectiva y oportuna para respaldar sus procesos de toma de decisiones.

Carta del presidente

Desde la publicación de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad hemos sido testigos de cómo nuestro compromiso con los criterios ESG (ambiental, social y de buen gobierno) ha evolucionado y ganado una mayor relevancia en nuestra actividad, reflejando **nuestra apuesta por una gestión empresarial responsable y sostenible**.

En un mundo cada vez más consciente de los desafíos en estas áreas, es fundamental que las empresas asumamos un papel activo a la hora de ser agentes de cambio que contribuyan con su actuación a la **construcción de un futuro más equitativo, próspero y sostenible para todos**.

En Altia estamos firmemente comprometidos con este propósito. Siempre hemos creído que nuestra responsabilidad como empresa va más allá de la mera búsqueda de beneficios económicos y que debemos actuar de manera responsable y ética en todas nuestras operaciones.

La publicación de la Memoria de Sostenibilidad 2023 del grupo Altia, como ya he comentado en anteriores memorias, es el reflejo de **nuestro compromiso con la transparencia, la sostenibilidad económica y financiera y la mejora continua en todas las áreas de nuestra actividad**.

Los sólidos resultados obtenidos durante el ejercicio 2023 reflejan no solo nuestra capacidad para afrontar desafíos, sino también para identificar y aprovechar las numerosas oportunidades que se presentan en nuestro camino.

Confiamos plenamente en la capacidad de nuestro Grupo para navegar en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo

Quiero destacar el sólido crecimiento de nuestra **cifra de negocio**, que este año ha llegado a los **241 millones de euros, un 44% más que la obtenida en 2022**, gracias al crecimiento orgánico, al éxito de la integración de Wairbut y Bilbomática y al continuo desarrollo en áreas estratégicas como la ciberseguridad, la analítica de datos, la inteligencia artificial y los servicios en la nube. Las sinergias derivadas de los procesos de integración de los últimos años han fortalecido nuestros resultados de manera generalizada, con crecimiento en los ingresos y una mejora en la rentabilidad lo que demuestra la efectividad de nuestra estrategia y el compromiso de todo el equipo humano con los objetivos del Grupo. El **Ebitda** ha superado las previsiones que nos habíamos marcado en el Plan de Negocio en vigor (23,3 Mn€) hasta llegar a los **25,2 millones de euros, un 55% de lo obtenido en 2022** y el **Beneficio Neto** ha llegado hasta los **15,4 millones de euros**, superando el objetivo del Plan de Negocio (14,6 Mn€) y **batiendo todos los registros obtenidos por el Grupo desde su constitución**.

En relación a las cifras obtenidas, también quiero resaltar el enorme esfuerzo realizado en el desempeño financiero durante el año, con una **reducción muy significativa de la deuda** muy cercana a los 14 millones de euros. Pese a ello, el Grupo ha conseguido cerrar el ejercicio con **24 millones de euros en activos líquidos**, muy por encima de los 17,4 millones que se había fijado como objetivo este año.

En Altia, **la tecnología e innovación son pilares fundamentales de nuestro éxito**. Estamos comprometidos a desarrollar soluciones preparadas para el futuro, que no solo aborden las necesidades actuales de nuestros clientes, sino que también anticipen y se adapten a los cambios futuros. **Queremos ser protagonistas activos de un futuro digital inclusivo y sostenible**, donde la tecnología sea una fuerza para el bienestar de la sociedad en general y de las personas en particular.

Y si hablo de personas, debo destacar **que nuestro equipo humano es el talento que nos impulsa**. Formamos una entidad global comprometida con nuestras personas. Reconocemos que son el motor de nuestra organización, por lo que nos esforzamos constantemente en ofrecer un **entorno de trabajo atractivo, flexible y equitativo que**

fomente el crecimiento profesional y personal. Nos esforzamos en ser una **organización inclusiva, diversa y ética**, donde cada individuo pueda desarrollarse plenamente y contribuir al éxito colectivo.

A lo largo de nuestra **historia**, hemos desarrollado estructuras de gestión y liderazgo sólidas, **trabajando con transparencia, rigor, ética e integridad** en cada decisión que hemos tomado. Creemos firmemente que **la confianza y el liderazgo son fundamentales para un buen gobierno corporativo** y para construir relaciones sólidas y duraderas con todos nuestros grupos de interés.

En Altia entendemos la importancia de crear valor con todo lo que hacemos. Por eso, **integramos los criterios ESG de manera transversal en nuestra estrategia empresarial**, asegurando que cada acción que llevamos a cabo tenga en cuenta su impacto ambiental, social y de buen gobierno. Nos enorgullece ver cómo estos principios han evolucionado y ganado relevancia en nuestra empresa a lo largo de los años. Con el objetivo de aumentar nuestro impacto y asegurar una gestión sostenible a largo plazo, hemos establecido una Coordinación de Sostenibilidad y estamos integrando los criterios ESG en toda nuestra estrategia empresarial. Este enfoque nos guiará en los próximos años y nos ayudará a mantenernos alineados con nuestros valores y objetivos de sostenibilidad.

Por último, quiero agradecer a todas las personas que forman parte del grupo Altia su trabajo y dedicación, así como a nuestros clientes que confían en nosotros para resolver sus retos tecnológicos. Sigamos **avanzando con determinación y pasión** en este emocionante viaje hacia el desarrollo personal y profesional, la innovación y el compromiso.

Constantino Fernández · Presidente del Consejo de Administración

“ Nos esforzamos por crear una industria tecnológica más equitativa y comprometida con los derechos humanos, donde todas las personas tengan la oportunidad de crecer y prosperar.”



2023 en cifras

Los datos más relevantes que proporcionan una visión de nuestro crecimiento.



Talento

+3.500
PERSONAS



27,1%
MUJERES



72,9%
HOMBRES

Acciones

Formación

+122.900
HORAS

Acciones sociales

+80
INICIATIVAS

Cifra de negocio

241,3 Mn€

Con respecto el periodo anterior

+44,3%

Beneficio Neto

15,3 Mn€

EBITDA

25,2 Mn€

Evolución de
ingresos



Evolución de la
capitalización



Nuestra compañía: Somos Altia

Descripción del Grupo

Principios

Líneas de negocio: portfolio

Certificaciones y reconocimientos

Proyectos destacados



Somos Altia

NUESTRO GRUPO DE UN VISTAZO



Cotizando desde 2010

**BME
Growth**



9 Países

Cerca de 30 localizaciones



+1.000

Clientes internacionales
líderes en sus sectores



29 Años
de experiencia



Descripción del Grupo

Altia se fundó en 1994 con la firme convicción de que la tecnología sería una pieza clave a la hora de transformar el futuro y generar un impacto positivo en la sociedad.

A lo largo de los años hemos crecido de manera constante y sostenible, manteniendo la ilusión de lo que aún está por llegar. Hoy en día, estamos orgullosos de nuestra presencia en **9 países**, del equipo que forman cerca de **3.600 profesionales** y de ofrecer nuestros servicios a **más de 1.000 clientes globales**, siempre con el compromiso de seguir impulsando la innovación y de crear un mundo mejor a través de la tecnología.

Somos tecnología

Somos talento

Somos innovación

Somos confianza

Somos impacto

Somos Altia



“Nos mueve un claro propósito: crecer haciendo crecer, y hacerlo de forma sostenible y duradera.

Hemos acompañado a distintas organizaciones en su desarrollo tecnológico, en sus retos en el ámbito de la transformación digital. Estoy convencido de que lo mejor está por llegar y de que el peso de la economía digital seguirá creciendo en los próximos años.

Esperamos estar a la altura de los importantes desafíos de los tiempos que vienen. Siempre encontrarán en nosotros compromiso e ilusión por lo que hacemos.”

Constantino Fernández · *Presidente del Consejo de Administración*

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 es una compañía española independiente de consultoría y prestación de servicios perteneciente al sector TIC, que desarrolla proyectos para prácticamente la totalidad de los sectores económicos y que enfoca su actividad comercial hacia grandes clientes, aquellos con un gasto elevado en Tecnologías de la Información o con un alto potencial de implantación de proyectos TIC.

Somos una “pieza intermedia” entre los fabricantes de tecnología y la implantación de soluciones tecnológicas. Tratamos de buscar las mejores soluciones tecnológicas,

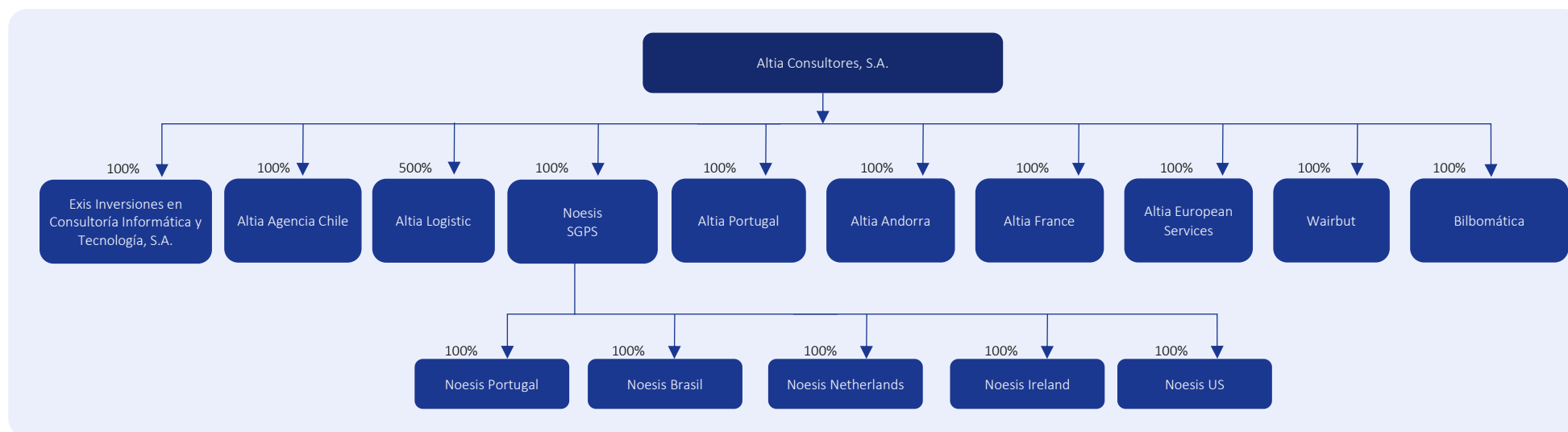
implementarlas, adaptarlas o desarrollarlas, en el caso de que no existan, para resolver los problemas y las necesidades concretas de nuestros clientes.

Tenemos un **enfoque end-to-end** (de principio al fin); nuestros servicios pueden ir desde la conceptualización de un proyecto, el diseño y desarrollo del mismo y su implantación, o el mantenimiento una vez que ya está implantado.

Dentro del Grupo existe una elevada conciencia corporativa para que las inversiones que sus clientes realicen, tengan el retorno esperado y se traduzcan en beneficios y/o mejoras tangibles en sus procesos de producción y/o prestación de servicios. En este sentido, el grupo Altia ha acompañado con éxito a sus clientes en sus procesos de transformación digital en sus **29 años de historia**.

Nuestro **modelo de negocio** se basa en la **proximidad** y el **compromiso** con nuestros clientes.

Altia Consultores, S.A. (Altia) es la cabecera del grupo Altia del que actualmente forman parte:



Altia cotiza en el segmento BME Growth de BME MTF Equity (en adelante BME Growth) desde el 1 de diciembre de 2010. La capitalización bursátil con la que cerró el ejercicio 2023, consolida a Altia como una de las compañías de BME Growth con mayor tamaño.

Por otra parte, Altia no concibe su modelo de negocio sin tener presente el desarrollo profesional y humano de sus empleados y colaboradores, así como **la creación de valor para todos sus grupos de interés** (clientes, empleados, accionistas, administraciones públicas, inversores y supervisores). Presenta, pues, relevancia prioritaria al desempeño social, económico y medioambiental y la atención a accionistas, inversores, supervisores de mercado y sociedad en general.

Estrategia corporativa

Nuestro éxito es crear más oportunidades y crear más valor para todos los grupos de interés que participan en el proyecto Altia

Los aspectos que representan los puntos fuertes de nuestro modelo de negocio y que se consideran claves para continuar con el éxito obtenido hasta la fecha:

La experiencia del equipo gestor y del socio principal. Fortaleza y capacidad de adaptación al entorno cambiante que caracteriza al sector.

Internacionalización. Aproximadamente el 50% del negocio se obtiene fuera de España, en mercados muchos de ellos tecnológicamente avanzados, financieramente solventes y con gran capacidad de desarrollo en los próximos años.

Amplio portfolio de productos y servicios, muchos de ellos tecnológicamente avanzados y con una previsión de implantación masiva en los próximos años, una cartera de clientes y sectores diversificada que reduce los riesgos de concentración en estas áreas y una presencia en mercados de gran consumo en servicios y productos tecnológicos.

Talento de los profesionales que componen los equipos. Cultura del esfuerzo y orientación tanto a clientes como a resultados.

Orientación ‘real’ al cliente: cercanía, calidez en el trato, compromiso, flexibilidad y capacidad de ser diferenciales en las relaciones diarias con los consumidores de los servicios que presta el Grupo. El objetivo es que el cliente perciba que ha tenido un retorno de la inversión realizada.

Orientación a resultados, entendiendo que cada operación, proyecto... que se lleve a cabo debe tener sentido económico y financiero en sí mismo.

Sólida situación financiera, lo que unido a una buena gestión del capital circulante y a una política adecuada de restricción del gasto y reducción de la deuda, posiciona al Grupo como uno de los más rentables y exitosos del sector.

Flexibilidad y agilidad en la toma de decisiones operativas.

El valor de la acción de Altia en BME Growth, un “equity story” de éxito.

Incremento de las ventas recurrentes.

Éxito en procesos de integración anteriores que nos permiten ser optimistas de cara a posibles procesos de esta índole que se pudiesen producir en el futuro.

Menores costes de estructura y un riguroso control de los gastos en relación a sus competidores.

La entrada en clientes con gran potencial de uso intensivo de la tecnología proporciona al Grupo un amplio margen de crecimiento en proyectos en múltiples tecnologías y conocimientos funcionales.



Centros

Cerca de 30 localizaciones en 9 países garantizan una fuerte presencia y brindan al grupo Altia la posibilidad de estar más cerca de sus clientes

España

A Coruña (Central Altia)
 Álava
 Alicante
 Barcelona
 Madrid
 Palma de Mallorca
 Pamplona
 Santa Cruz de Tenerife
 Santiago de Compostela
 Toledo
 Valencia
 Valladolid
 Vigo
 Vigo - Datacenter
 Vizcaya

Portugal

Lisboa (Central Noesis)
 Coimbra
 Covilha
 Guarda
 Porto
 Proença a Nova

EEUU

Raleigh

Andorra

Andorra la Vella

Francia

Bayona

Holanda

Rotterdam

Irlanda

Dublín

Brasil

Rio de Janeiro

Chile

Santiago de Chile



Principios

El grupo Altia está comprometido a mantener su estrategia de negocio y proximidad con sus clientes, una estrategia que ha sido fundamental para mantener una posición destacada en el sector en el que opera durante estos años. Así se ratifica en el **Plan de Negocio 2023-2024** que establece la dirección a seguir para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro proyecto.

En un mundo donde la tecnología es fundamental para la gestión empresarial, nuestro sector desempeña un papel crucial al proporcionar herramientas que facilitan el teletrabajo, impulsan la innovación tecnológica, mejoran los procesos y promueven la digitalización empresarial. Reconocemos que la sociedad y las diferentes áreas económicas dependen cada vez más de la tecnología para manejar grandes volúmenes de información en un entorno operativo cada vez más complejo.

Creemos firmemente que aquellos que se adapten a las nuevas tendencias tecnológicas y cuenten con una capacidad productiva y una estructura de costes y financiación bien dimensionadas, serán los que logren crecer y desarrollar sus negocios de manera efectiva. Por lo tanto, nos comprometemos a mantenernos a la vanguardia de la innovación y a **ofrecer soluciones tecnológicas que satisfagan las necesidades cambiantes de nuestros clientes y del mercado en general.**

Un mundo cambiante e incierto

El grupo Altia **identifica, evalúa, verifica y controla los riesgos** derivados de su actividad y propone todas aquellas medidas correctivas y de mejora necesarias para mitigar estos riesgos a través de planes de mejora concretos. Este proceso es tutelado por la Unidad

Global de Riesgos que depende de la Comisión de Auditoría y en último caso, del Consejo de Administración.

El entorno económico, social y político. Un cambio relevante en las condiciones del mercado o incluso en la economía, como ha ocurrido en los últimos años con la pandemia, la crisis energética o la guerra de Ucrania, pueden provocar que nuestro negocio se vea afectado. La incertidumbre en la que nos movemos actualmente hace que el Grupo mantenga una gran cautela sobre la evolución de la economía, siendo la prudencia en cuanto a inversiones y nuevos negocios, su guía de actuación. El reto sigue siendo crecer de manera ordenada y sostenible, para poder acometer más proyectos y de mayor envergadura.

Escasez de perfiles tecnológicos. La creciente demanda de perfiles tecnológicos para prácticamente cualquier tipo de negocio o sector, está complicando el acceso al talento en una actividad en la que este aspecto es crítico. En este sentido, el grupo Altia tiene en marcha una serie de políticas e iniciativas con el objetivo de poder acceder a ese talento de una manera diferencial a la de sus competidores, y es que sólo con prácticas mejores que las de la competencia se podrá tener éxito en el reto decisivo de captar y retener personas con alta cualificación técnica y que entiendan el negocio como lo entiende Altia.

La integración completa de los negocios adquiridos. La estrategia de Altia siempre ha sido integrar al 100% desde un punto de vista de negocio, de sistemas, de finanzas, de personas... los negocios que ha ido adquiriendo.

Ciberseguridad vs ataques cibernéticos. Altia desarrolla su actividad sobre la base de un uso intensivo de la tecnología, por lo que el Grupo tiene que ser especialmente cauteloso con esta cuestión aplicando unas estrictas políticas de ciberseguridad que impidan que cualquier ataque cibernético paralice la actividad del Grupo.

Riesgo comercial. El grupo Altia no tiene una especial concentración a nivel de mercados, ni a nivel de clientes, ni a nivel de tecnologías. Los riesgos financieros son

relativamente bajos, por su contenida deuda y por tener una baja actividad fuera de la zona Euro. El Grupo es optimista de cara al futuro, cada vez es mayor la presencia de la organización fuera de España con el negocio dependiente de Noesis, la Agencia en Chile y con la cada vez mayor consolidación de negocio relacionado con agencias y organismos europeos, reforzado con la incorporación de Bilbomática.

Lo que nos mueve: guiando nuestra visión

En el **core de Altia** se encuentran principios fundamentales que nos impulsan, nos inspiran y nos guían en nuestro camino hacia un futuro sostenible y próspero.

Creemos que sólo una **actitud positiva**, un **compromiso real con la sostenibilidad** y una **visión de largo plazo** lograrán cambios reales y significativos. Estos principios guían cada aspecto de nuestro negocio y nos inspiran a seguir adelante en nuestro viaje hacia un futuro mejor para todos.

La **cultura empresarial de Altia** se caracteriza por:

Mantener una comunicación abierta con nuestros grupos de interés, total integración de las actividades de la Compañía con las de nuestros clientes y respeto por la calidad, el medioambiente, la seguridad y salud laboral de nuestros profesionales y colaboradores.

Nuestra vocación de permanencia hace que busquemos el crecimiento sostenible de la Compañía, respaldado por una solidez técnica y financiera que nos permita asumir de modo continuo y seguro los nuevos retos que nos plantea el futuro.

Juntos construiremos un mundo mejor.

Impulso para un crecimiento sostenible a través de la tecnología. Nos esforzamos por impulsar el crecimiento de nuestros clientes y nuestras personas a través de la innovación y la tecnología. Creemos en el poder transformador de la tecnología para mejorar vidas y comunidades.

Compromiso con la evolución y la innovación. Reconocemos que la evolución es un pilar fundamental para el progreso. Estamos comprometidos a cambiar para mejorar constantemente, adoptando una mentalidad de aprendizaje continuo y adaptación ágil. La innovación es nuestro camino hacia el futuro. Estamos preparados para el desafío de explorar nuevos horizontes y encontrar soluciones innovadoras para los desafíos actuales y futuros.

Pasión como motor del cambio. En el centro de todo lo que hacemos está la pasión: la chispa que enciende nuestras ideas, impulsa nuestra creatividad y nos da la fuerza para superar obstáculos. Celebramos juntos cada avance y nos inspiramos mutuamente para alcanzar nuevas metas. Creemos en el poder de la colaboración y del trabajo en equipo para impulsar la innovación y el progreso.

Responsabilidad e impacto. Reconocemos nuestra responsabilidad como agentes de cambio. Nos comprometemos a utilizar nuestro trabajo y nuestra influencia para generar un impacto positivo y significativo en las comunidades en las que operamos y en el medio ambiente que compartimos. Buscamos un crecimiento responsable, equilibrando las necesidades del presente con las del futuro, en pro de un mundo más justo, inclusivo y sostenible para las nuevas generaciones.

La orientación al cliente, compromiso con los resultados, la alta cualificación y el talento son las claves de la ventaja competitiva del Grupo.

Nos definimos como “la buena compañía” y creemos que “la innovación es el camino.”

La innovación junto con la orientación al cliente son el centro de la estrategia de la compañía.



Líneas de negocio: portfolio

El grupo Altia se caracteriza por aportar soluciones preparadas para el futuro, abordando los retos de sus clientes desde diferentes enfoques y creando el mejor camino posible hacia un crecimiento sostenible.

La pasión marca la diferencia. Pasión con la que emprendemos nuestros proyectos. Pasión por el cambio digital. Pasión por la aceleración de los negocios.

La empresa se estructura en **líneas de negocio** como un enfoque estratégico para optimizar sus operaciones y maximizar su rendimiento en distintos sectores de actividad. Esta organización permite una asignación más eficiente de recursos y una mayor especialización en cada área, facilitando así la adaptación a las cambiantes demandas del mercado. Cada línea de negocio cuenta con su propio equipo dedicado y objetivos específicos, lo que promueve una mayor responsabilidad y rendición de cuentas dentro de la organización. Esta estrategia no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también proporciona la flexibilidad necesaria para la diversificación y el crecimiento sostenido en un entorno empresarial dinámico.

El grupo Altia diferencia su división de soluciones dependiendo de sus marcas y los mercados en los que opera. Ofrece una **oferta adaptada a las necesidades** y vinculada al origen y experiencia de cada una de ellas. Ya sea con una **visión más transversal basada en el servicio** o una **visión más vertical basada en los productos**, el Grupo pretende aportar **la mejor solución a sus clientes y ser la mejor opción para sus colaboradores**.



Soluciones preparadas para el futuro

Nuestro **portfolio** refleja esta pasión y compromiso con la excelencia. Está diseñado para cubrir una amplia gama de necesidades tecnológicas, respaldadas por la experiencia y el conocimiento profundo de los sectores en los que operamos. Con una estructura reforzada como Grupo, nos abrimos a mayores posibilidades, ampliando nuestras capacidades y ofreciendo nuevas ventanas de oportunidad a nuestros clientes actuales y potenciales, así como a mercados y administraciones.

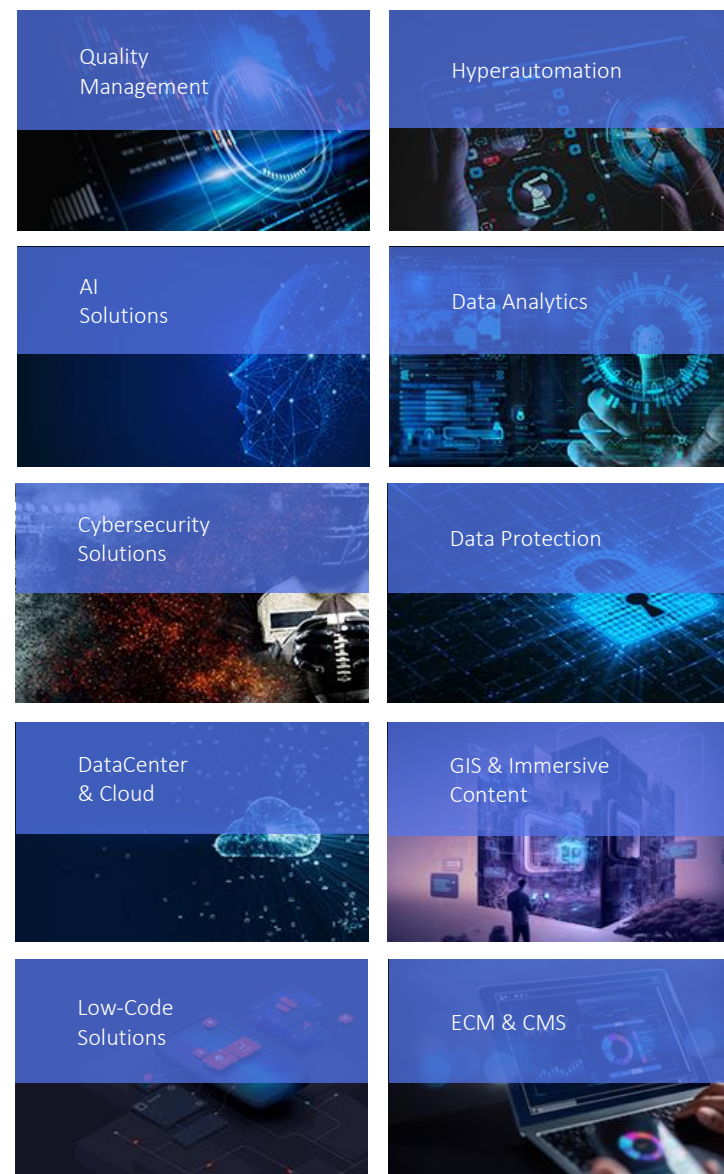
Basamos nuestro portfolio en unas líneas estratégicas que son una mezcla de las virtudes tradicionales del Grupo y de las nuevas iniciativas puestas en marcha como reacción a un entorno incierto y muy dinámico.

“Un crecimiento estable, una solvencia demostrada y unos valores intactos, demuestran nuestra visión de largo plazo.”

Ignacio Cabanas · *Director Económico-Financiero*

Tecnologías con impacto

Capacidades y tecnologías sobre las que anclamos nuestros **crecimiento, cambio y mejora**. Son las claves que entendemos acompañarán a nuestros clientes hacia el cambio digital y los guía en la reinvencción de sus negocios:



En Altia, reconocemos que la **tecnología y la sostenibilidad** son dos pilares fundamentales en el camino hacia un futuro más próspero y equitativo. Nos esforzamos por ofrecer soluciones innovadoras que no solo impulsen el crecimiento empresarial, sino que también minimicen nuestro impacto en el medio ambiente y promuevan un desarrollo sostenible.

Entendemos que muchas empresas se enfrentan al desafío de **adoptar tecnologías sostenibles mientras buscan mantener su competitividad en el mercado**. Es por eso que nos comprometemos a ser un socio tecnológico confiable y disruptivo que pueda ayudar a implementar prácticas sostenibles de manera efectiva y alineada con los objetivos específicos de cada cliente.

Nuestra visión digital optimizada nos permite liderar la transformación hacia una economía más verde y eficiente. Desde la optimización de los centros de datos hasta la implementación de soluciones de e-administración inteligente, trabajamos en estrecha colaboración con nuestros clientes para encontrar las mejores soluciones que no solo reduzcan su huella ambiental, sino que también impulsen la innovación y la productividad.



SUCES STORIES

Premios Aslan a la Transformación en las Administraciones Públicas

La XV edición de los Premios Aslan a la Transformación en las Administraciones Públicas, reconoce el **esfuerzo de organismos y empresas públicas en la implantación de nuevas tecnologías** para prestar mejores servicios al ciudadano, mejorar la eficiencia y optimizar costes.

Bilbomática, an Altia company, ha sido seleccionada como finalista en cuatro categorías con proyectos innovadores:

- Impulso de la digitalización y la productividad: "Simula" - Una herramienta de simulación empresarial con formato de juego online interactivo.
- Movilidad: "Conect@Min".
- Sanidad: "Atlas de Atención Sanitaria de Cantabria".
- Tramitación y documentación: "**Archivo Judicial Electrónico**" - Proyecto galardonado con el premio en esta categoría.

[Ver más](#)

Creemos firmemente que la tecnología sostenible es una inversión rentable y necesaria para construir un futuro mejor para todos.

Uno de los elementos que más contribuye al desarrollo de políticas sostenibles es el **cloud computing**. El uso de centros de datos propios se va reduciendo cada vez más, y eso favorece una reducción de las emisiones y de los consumos energéticos. Además, los data center, que son los responsables de las mayores tasas de consumo, son cada vez más eficientes y respetuosos con el medio ambiente gracias, entre otros, a la apuesta por virtualización, nube e hiperconvergencia como motores del cambio y optimización de procesos.

La **e-administración inteligente**, con soluciones completas y ágiles con aplicaciones como sede electrónica, gestor de expedientes, perfil del contratante, licitación electrónica y open data. Ni que decir tiene que el papel requiere de madera, agua, electricidad y sustancias para su fabricación. Su reducción, evitando documentos e impresos, facilita los procesos de gestión, así como la extracción de información, y el procesado de la misma, una vez digitalizada, permite mejorar la clasificación y búsqueda.

Realidades más allá del concepto smart. Porque la gestión inteligente se basa en integrar y analizar toda la información disponible por distintos medios, por lo que hay que abarcar soluciones a medida para la visualización, análisis y explotación de la información. Ya hablemos de avisos de riesgo de inundaciones con información captada a través de satélites y analizada con aprendizaje automático, como de medición smart para evitar fugas en edificios, las tecnologías inteligentes sirven para ahorrar agua y dejar un mundo mejor a las generaciones futuras.

La **transformación de los datos en conocimiento**. El tratamiento y la elaboración del dato a través de diferentes plataformas, permite a las empresas disponer de la información relevante en el momento adecuado para la toma de decisiones. A los sistemas tradicionales de información relacionada se unen sistemas avanzados de Big Data, que almacenan y procesan grandes volúmenes de datos, incluyendo información en tiempo real que cada empresa puede generar mediante sistemas internos y externos. Toda la información recogida es analizada y se aplican los algoritmos necesarios para la obtención de los indicadores clave que demande el cliente.

La **movilidad y el geoposicionamiento**. No es ningún secreto que la evolución de las redes de comunicaciones móviles, en combinación con dispositivos portátiles cada vez con más potencia, más sencillos de utilizar y más versátiles, ha convertido la movilidad en una pieza clave en los sistemas de información modernos.

Productos propios

A partir de las necesidades de sus 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.

Con enfoques complementarios, la creación de **productos propios** se aborda desde una **doble perspectiva**:

Mejora de la experiencia de los ciudadanos y sus administraciones

El desarrollo de soluciones específicas para las administraciones públicas tiene como objetivo **responder a la hiperaceleración digital** y la construcción de una **administración digital sólida, eficiente y abierta**; pensada por y para los ciudadanos.

Soluciones que permiten de una manera integrada mejorar la **gestión de los procesos** de una forma escalable y flexible o la digitalización total de procesos como el de la **licitación**.

Creación de valor y garantía de crecimiento para los negocios

Crear soluciones preparadas para el futuro que garantice **un crecimiento a largo plazo, con valor real**.

Con una visión innovadora que optimiza los resultados, los productos del Grupo abordan diferentes necesidades como la **optimización del dato**, implementación más efectiva de la **cloud híbrida**, **soluciones de testing** avanzadas que garantizan mejores resultados, **integración de procesos y gestión documental** o **la mejora de la cadena logística** a través de plataformas para la simplificación en la gestión de los transportes.



Nuestros productos.

Visión innovadora y valor real

Mercurio

Licitación electrónica adaptada

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.

Totalmente alineado con la legislación actual vigente, permite tramitar todos los procedimientos de contratación.

A través del uso de firmas y cifrado de los documentos, se asegura una total transparencia en los procesos de licitación, por medio del concepto de Caja Fuerte Virtual de Ofertas: no repudio, confidencialidad y no acceso a las mismas hasta las Aperturas Públicas de Plicas.



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.

Plataforma web y app móvil, diferentes visiones, mismo objetivo.



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.

eVisitar permite el acceso al eTurismo de una forma sencilla, inteligente y sostenible.

eVisitar se encarga de que automáticamente aparezcan los contenidos (mensajes, recursos, fotos, videos, ofertas,...) elaborados por el destino turístico, en todos los canales del eTurismo.



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.

El producto se ofrece en dos modos diferentes, como metaverso unipersonal y como metaverso multiusuario. El metaverso unipersonal se ha ideado y desarrollado de tal forma que es multidispositivo real, pudiéndose disfrutar tanto en ordenadores PC y Mac, como en dispositivos móviles, a través del navegador o con gafas de Realidad Virtual. El metaverso multiusuario permite disfrutar de una experiencia compartida con otras personas usuarias a través de sus avatares.

La oficina tienen la virtud de permitir captar al viajero en las tres fases del viaje, antes de la elección del destino ofreciéndole una forma única de conocerlo antes de realizar el viaje, en el propio destino facilitándole la accesibilidad a lugares fuera de horario o a lugares de difícil acceso y una vez efectuado el viajes, convirtiendo al viajero en embajador del destino.

El sistema incluye un sistema de videoconferencia incorporado que permite hacer visitas guiadas por un técnico o una técnica de turismo.




Stand VR

Stand en Realidad Virtual

Stand en Realidad Virtual es un entorno 3D que permite promocionar empresas, productos y servicios.

El Stand VR es un espacio abierto los 365 días del año y las 24 horas del día. Permite a las empresas poner a disposición de las personas usuarias videos, PDFs, imágenes fotográficas de gran resolución, imágenes 360 o mapas 2D/3D, así como cualquier otro elemento multimedia, incluido vídeo en streaming. El producto es el mejor medio para contar con una presencia verdaderamente interactiva, permitiendo el contacto directo con las personas usuarias a través de un sistema de videoconferencia integrado.

El Stand está disponible, como metaverso unipersonal y como metaverso multiusuario.

STAND VR

**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

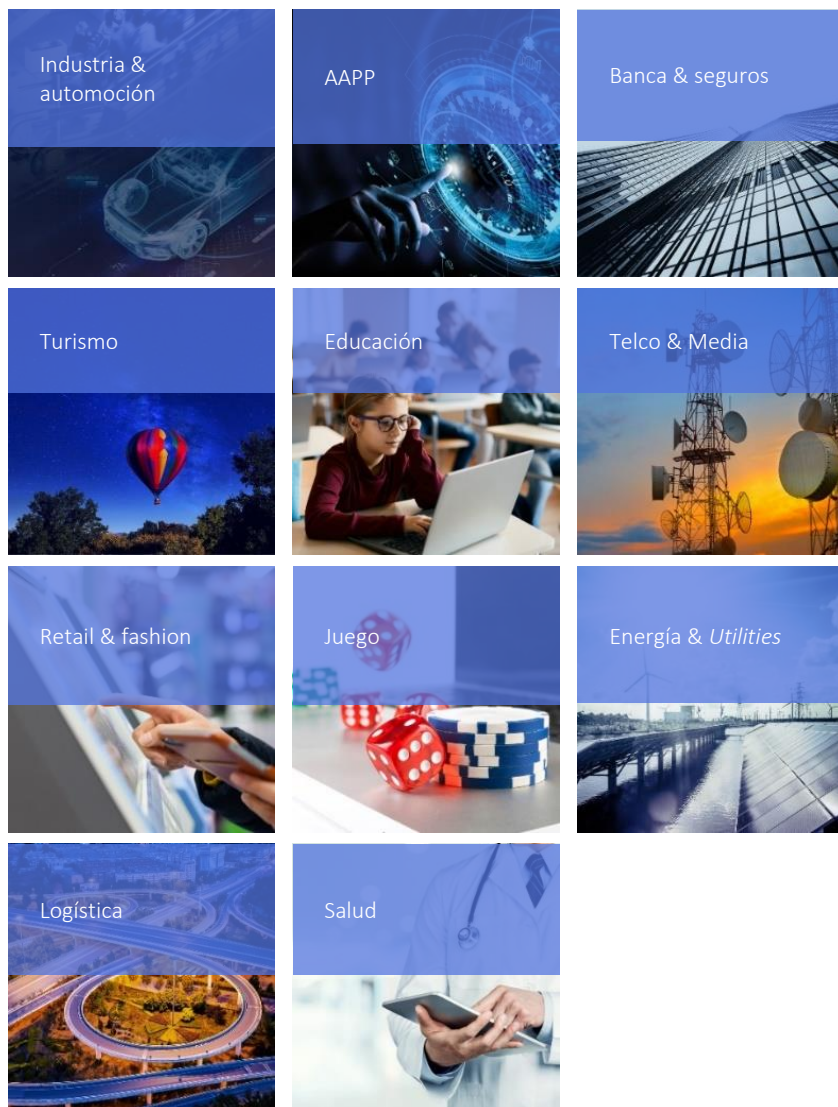
**TestingON**

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.



Cientes



Con una visión transformadora, orientada a los objetivos de negocio específicos de sus clientes, se crean nuevas fórmulas con las que afrontar la revolución digital, diseñando estrategias para satisfacer las necesidades de todos los sectores de actividad.

El grupo Altia cuenta con clientes globales, líderes en sus respectivos sectores, a los que ofrece soluciones reales para enfrentarse a sus desafíos diarios.

Combina una amplia **experiencia con organismos públicos de ámbito local, autonómico, nacional y europeo con empresas privadas** de todos los ámbitos:

La proyección internacional del Grupo se hace patente, con casi la mitad de su facturación fuera de España, **acompañando a clientes en todo el mundo**:

Con **soluciones y servicios creados para afrontar los retos del futuro**, Altia aborda las necesidades de sus clientes de una forma diferencial:

Cientes globales

REINVENTANDO JUNTOS LOS NEGOCIOS



+40%

Facturación internacional



+44,3%

Facturación con respecto 2022



Peso de los ámbitos según facturación

PÚBLICO: 47,5%

PRIVADO: 52,5%



INDITEX



MÁSMÓVIL



XUNTA DE GALICIA



//ABANCA



Certificaciones y reconocimientos

Certificaciones

ISO 9001

Norma ISO 9001:2015 por DET NORSKE VERITAS

Altia Consultores S.A.

Certificada en las oficinas de A Coruña, Vigo, Vizcaya, Álava, Santiago de Compostela, Madrid, Valladolid, Datacenter Vigo y Chile.

El campo de aplicación de la certificación ISO 9001 es:

- Diseño, desarrollo, mantenimiento, implantación, integración, mantenimiento 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.
- Servicios de alojamiento (colocation, housing, hosting dedicado, hosting virtual) y outsourcing de sistemas informáticos.
- Provisión y mantenimiento de sistemas informáticos (infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones informáticas).



NP EN ISO 9001:2015 por SGS ICS.

Noesis Consultoria em Sistemas Informáticos, S.A.

Certificada en sus oficinas de Lisboa, Porto, Coimbra, Proença a Nova, Guarda y Covilha.

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.



Norma ISO 9001:2015 por SGS ICS

Wairbut, S.A.

Certificada en sus oficinas de Madrid

El campo de aplicación de la certificación 9001 es:

Consultoría y desarrollo de soluciones / servicios en el ámbito de las tecnologías de la información.



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

Bilbomática, S.A.

Certificada en sus oficinas de Bilbao y Madrid

El campo de aplicación de la certificación 9001 es: Diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento de: sistemas informáticos y su integración.



ISO 14001

Norma ISO 14001:2015 por DET NORSKE VERITAS.

Altia Consultores S.A.

Certificada en la oficina de Datacenter Vigo

El campo de aplicación de la certificación ISO 14001 es: Servicios de alojamiento (colocación, housing, hosting dedicado, hosting virtual) y outsourcing de sistemas informáticos. Provisión y mantenimiento de sistemas de informáticos (infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones informáticas).



Norma ISO 14001:2015 por OCA Instituto de Certificación, S.L.U.

Bilbomática, S.A.

Certificada en sus oficinas de Bilbao y Madrid

El campo de aplicación de la certificación 14001 es: El diseño, el desarrollo, la implantación y el mantenimiento de: sistemas informáticos y su integración.



Norma ISO 14001:2015 por SGS ICS

Wairbut, S.A.

Certificada en sus oficinas de Madrid

El campo de aplicación de la certificación 14001 es: Consultoría y desarrollo de soluciones / servicios en el ámbito de las tecnologías de la información.



ISO 20000

Norma ISO/IEC 20000-1:2018 por DET NORSKE VERITAS.

Altia Consultores S.A.

Certificada en el Datacenter de Vigo.

El campo de aplicación de la certificación ISO 20000 es:

- Servicios de alojamiento (colocación, housing, hosting dedicado, hosting virtual).
- Servicios gestionados de explotación, administración y mantenimiento de sistemas de información (infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos y aplicaciones).
- Comunicaciones de datos.
- Soporte a usuarios.



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

Billbomática, S.A.

Certificada en sus oficinas de Bilbao y Madrid

El campo de aplicación de la certificación 20000 es:

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



Norma ISO/IEC 20000-1:2018 por SGS IC

Wairbut, S.A.

Certificada en sus oficinas de Madrid

El campo de aplicación de la certificación 20000 es:

- La provisión de los servicios de:
 - o Asistencia técnica en outsourcing.
 - o Mantenimiento de software.



ISO 22301

Norma UNE-EN ISO 22301:2020 por Applus+

Altia Consultores S.A.

Certificada en el 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
27001:2013 por Applus+

Altia Consultores
S.A.

Certificada en el
Datacenter de Vigo.

Las actividades de aplicación del **sistema de Gestión de Seguridad de la Información** cubiertas por la certificación bajo la **Norma ISO/IEC 27001:2013** abarcan el siguiente campo de aplicación: 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.



Norma ISO/IEC
27017:2021 por Applus+

Altia Consultores
S.A.

Certificada en el
Datacenter de Vigo.

Las actividades del sistema de **Controles de Seguridad para Servicios Cloud** cubiertas por la certificación bajo la **Norma ISO/IEC 27017:2021** abarcan el siguiente campo de aplicación: 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 v 15 de 01/06/2023.






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

Altia Consultores
S.A.



Certificada en el
Datacenter de Vigo.

Las actividades del sistema de **Código de Prácticas para la Protección de la Información de Identificación Personal (PII)** cubiertas por la certificación bajo la **Norma UNE-EN ISO/IEC 27018:2020** abarcan el siguiente campo de aplicación: 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 v 15 de 01/06/2023.



Norma ISO/IEC 27001:2013 por SGS ICS.	Noesis Consultadora em Sistemas Informáticos, S.A.	Certificada en sus oficinas de Lisboa.	<p>El alcance es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas y procesos de gestión de la infraestructura tecnológica de soporte al negocio de Noesis Declaración de Aplicabilidad P196V01. 	
Norma ISO/IEC 27001:2013 por SGS ICS.	Wairbut, S.A.	Certificada en sus oficinas de Madrid.	<p>Cumple con los requisitos de ISO/IEC 27001:2013 UNE EN ISO/IEC 27001:2017, para las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño, desarrollo, mantenimiento y soporte de aplicaciones. • Administración y mantenimiento de sistemas de información (infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos, comunicaciones de datos y soporte al usuario) <p>De acuerdo con la declaración de aplicabilidad en vigor v5 15/01/2020.</p>	
Norma UNE-ISO/IEC 27001:2017 por OCA Instituto de Certificación, S.L.U.	Bilbomática, S.A.	Certificada en sus oficinas de Bilbao y Madrid.	<p>El campo de aplicación de la certificación 27001 es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los sistemas de información que dan soporte a: diseño, desarrollo, implantación, mantenimiento y Gestión de sistemas TI. 	

CMMI

CMMi-DEV 2.0 con nivel de madurez 3.	Altia	Centros ubicados en A Coruña	<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de proyectos. • Gestión de procesos. • Ingeniería. • Soporte. 	
CMMI-DEV level 3	Bilbomática	Bilbao	Actividades del desarrollo, soporte y mantenimiento de aplicaciones.	

SAP

Certificada como SAP Certified in Hosting Operations.

Altia Consultores S.A.

Avala que Altia ofrece servicios de operaciones de alojamiento de software y tecnología SAP con estándares operativos de alta calidad, hospedando y gestionando la infraestructura IT de los sistemas SAP de sus clientes.

SAP Certified
in Hosting Operations

Certificada como SAP Certified in Cloud and Infrastructure Operations.

Altia Consultores S.A.

Reconoce la capacidad de Altia Consultores S.A. para administrar soluciones y servicios de SAP en la nube con estándares operativos de alta calidad, proporcionando servicios de administración, operación y monitorización de la infraestructura de TI de sus clientes.

SAP Certified
in Cloud and Infrastructure Operations

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.

SAP Certified
in SAP HANA Operations

ENS

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

Altia Consultores S.A.

Certificada en el Datacenter de Vigo

Conforme con las exigencias del Real Decreto 311/2022 para:

- 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.

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, en relación al documento de categorización vigente 31/01/2023.



Certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad según el RD 311/2022 por Applus+



Altia Consultores S.A.

Certificada en su oficina de Valencia


Conforme con las exigencias del Real Decreto 311/2022 para:

- Sistema de información que da soporte a la prestación de servicio de diseño, desarrollo, implantación, integración y mantenimiento de sistemas informáticos, de acuerdo a la categorización del sistema vigente (versión 3 de 20-10-2023)




Certificada en el Esquema Nacional de Seguridad de conformidad con el RD 3/2010 por OCA Instituto de Certificación, S.L.U. (MEDIA)	Bilbomática, S.A.	Certificada en sus oficinas de Bilbao y Madrid	<p>El alcance de conformidad del sistema de información es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	
Certificada en el Esquema Nacional de Seguridad de conformidad con el RD 3/2010 por SGS ICS. (ALTA)	Wairbut, S.A.	Certificada en sus oficinas de Madrid	<p>El alcance de conformidad del sistema de información es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los sistemas de información que dan soporte a los servicios: <ul style="list-style-type: none"> • Diseño, desarrollo, mantenimiento y soporte de aplicaciones. • Administración y mantenimientos de sistemas de información (infraestructura hardware, sistemas operativos, bases de datos, comunicaciones de datos y soporte al usuario). 	

ENI

Esquema Nacional de Interoperabilidad conforme al RD 4/2010	Altia Consultores S.A.	MERCURIO	<p>La plataforma de Altia de Contratación y Licitación pública electrónica de MERCURIO ha sido CONFORME respecto al proceso de auditoría del cumplimiento del RD 4/2010 que regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad así como de las Normas Técnicas que lo desarrollan. Esta normativa incluye una colección de condiciones para facilitar la interoperabilidad organizativa, semántica y técnica necesarias para facilitar la cooperación de las administraciones públicas en la prestación de los servicios de administración digital, desde la perspectiva de articular de forma conjunta marco legal, cooperación y servicios.</p>	
---	------------------------	----------	---	---







HUELLA DE CARBONO






Verificación de huella de carbono según GHG Protocol, año 2022	Altia Consultores S.A.	Data Center de Vigo	<p>Altia Consultores, S.A. ha calculado la huella de su Data Center situado en Vigo, puesto que este centro concentra casi el 80% de las emisiones del Grupo. Informe de Gases de Efecto Invernadero de Altia Consultores, S.A. Año 2022, de fecha octubre 2023 ratificado por la Dirección de la organización es conforme con los requisitos del estándar Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol)</p>	
--	------------------------	---------------------	--	---

Reconocimientos y alianzas

PROGRAMA / ACCIÓN

Premio a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la Xunta de Galicia en la categoría de Gran Empresa.	2019	Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Altia	Xunta de Galicia	 <p>PREMIOS RSE GALICIA</p> <p>Ver más</p>
Reconocimiento como Empresa Colaborada en Materia de Igualdad otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer	2021	Igualdad. Bilbomática (Según decreto 11/2014: · Resolución: 2021/08/04 · BOPV: 2021/09/10)	Emakunde. Instituto Vasco de la mujer	 <p>emakumeen eta gizonen berdintasunerako lanbideza erakundea entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Ver más</p>
Premio Cegos con E&T 2022 Categoría Atracción e Integración del Talento	2022	#AltiaDigitalHub. Altia	Cegos. Lider en formación y desarrollo.	 <p>PREMIOS CEGOS* equipos/talento</p> <p>Ver más</p>
Empresa adherida Por Talento Digital	Septiembre 2022	Mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito digital. Altia	Iniciativa impulsada por Fundación ONCE para mejorar la formación en competencias digitales de las personas con discapacidad.	 <p>Fundación ONCE talento digital</p> <p>Ver más</p>
Puesto 31 en el I Ranking de Empresas por la Igualdad de la Fundación Woman Forward	06/2023	Igualdad de oportunidades. Altia	Fundación Woman Forward Institución sin ánimo de lucro que impulsa el empoderamiento femenino, la igualdad de género y la diversidad.	 <p>Woman forward CREANDO ORGANIZACIONES CON ALMA IMPULSANDO LA IGUALDAD</p> <p>Ver más</p>

Best Workplaces in Portugal	Marzo 2023	Noesis obtiene el 2º puesto en el Best Workplaces in Portugal, en la categoría de más de 500 empleados.	Great Place to Work Portugal	
				Ver más
Best Places to Work in Europe	Septiembre 2023	Noesis obtiene la 12ª posición en el ranking de Great Place To Work®	GPTW®	
				Ver más
Miembro de la Alianza Galega polo Clima	23/10/2023	Mejora del medio ambiente, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.	Xunta de Galicia	
				Ver más
Alianza por la Formación Profesional	10/11/2023	Compromiso con la Formación Profesional. Alta	Ministerio de Educación y Formación Profesional	
				Ver más
Puesto 27 del ranking de las empresas medianas en la lista de Computerworld 2024 Best Places to Work in IT	11/2023	Personas. Gestión del talento.	Foundry Computerworld	
				Ver más
Adhesión proyecto DINAMIZA	26/12/2023	Dinamización de los ODS.	Amicos.org Colabora: Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 del Gobierno de España	

<p>Empresa Comprometida con las Juventudes. Reconocimiento del OIJ y DCH</p>	2023	<p>#AltiaDigitalHub. Altia / Reconocimiento por contar con acciones para favorecer la captación del Talento Joven dentro de la empresa, con políticas internas para potenciar su empoderamiento y formación y con inversiones directas en programas públicos para la población joven.</p>	<p>Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ) y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH)</p>	
<p>Noesis empresa asociada a Grace – Empresas Responsables</p>	2023	<p>Noesis. Compromiso con los principios de sostenibilidad en sus diversas dimensiones (ESG - Ambiental, Social y de Gobierno). Noesis.</p>	<p>GRACE - Empresas Responsables, asociación empresarial sin ánimo de lucro y de utilidad pública que opera en las áreas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad</p>	 <p>Ver más</p>
<p>Noesis firmante de la Carta de Principios Empresas por la Sostenibilidad del BCSD</p>	2023	<p>Esta iniciativa establece directrices para una gestión empresarial sostenible y los firmantes se comprometen a trabajar hacia la consecución de los ODS. Noesis.</p>	<p>Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa a más de 170 empresas líderes en Portugal, comprometidas con sostenibilidad. Forma parte de la Red Global del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), la mayor organización empresarial internacional que trabaja en el área del desarrollo sostenible.</p>	 <p>Ver más</p>
<p>Pacto por Más y Mejores Empleos para Jóvenes</p>	2023	<p>Adhesión al Pacto por Más y Mejores Empleos para Jóvenes, iniciativa creada por la Fundação José Neves y el Gobierno Portugués, cuyos principales objetivos son atraer, retener y acompañar a trabajadores jóvenes, hasta los 29 años, en Portugal. Noesis.</p>	<p>Fundação José Neves (FJN), entidad promotora y coordinadora del Pacto por Más y Mejores Empleos para los Jóvenes, que surge como resultado del lanzamiento del Libro Blanco, una iniciativa de la FJN, del Observatorio del Empleo Juvenil y de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	 <p>Ver más</p>
<p>Premios Aslan a la Transformación en las Administraciones Públicas</p>	2023	<p>Bilbomática, ha sido seleccionada como finalista en cuatro categorías y galardonada en una de ellas, en la XV edición de los Premios Aslan a la Transformación en las Administraciones Públicas. Estos premios reconocen el esfuerzo de organismos y empresas públicas en la implantación de nuevas tecnologías para prestar mejores servicios al ciudadano, mejorar la eficiencia y optimizar costes.</p>	<p>Asociación @aslan. Asociación sin ánimo de lucro, formada por empresas tecnológicas.</p>	 <p>Ver más</p>

Proyectos destacados



» Agencia de Seguridad Aérea Europea Evolución de los sistemas de reporte de incidencias

Estamos abordando el proyecto ECCAIRS2 para la **evolución y mantenimiento del sistema de información de reporte de incidencias aéreas** de la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA). El proyecto tiene una duración de cuatro años con un importe máximo de 4,5 millones de euros.

ECCAIRS2 es una **plataforma digital** que integra a las Autoridades Nacionales de Aviación e Investigación de Seguridad europeas.

El sistema es utilizado por las autoridades nacionales y organizaciones de seguridad aérea y constructoras en los Estados Miembros, con **más de 5.000 usuarios que alcanzarán la cifra de 20.000 en 2025**.

La implementación de contenedores, la automatización de pruebas y la integración de prácticas de DevSecOps son elementos clave.

“CON ESTE PROYECTO, SIN DUDA, VAMOS A SEGUIR DEMOSTRANDO QUE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN VAN DE LA MANO CON LA SEGURIDAD Y LA EFICACIA OPERATIVA”
Óscar Fernández, Altia European Services Manager



» Agencia de la UE para la Cooperación Judicial Penal Colaboramos en la seguridad europea

Hemos sido seleccionados por Eurojust, la Agencia de la Unión Europea para la cooperación judicial en materia penal, para un **contrato marco** de cuatro años con un valor máximo de 6,5 millones de euros. Este contrato se enfoca en **mejorar y mantener los sistemas de información esenciales para Eurojust**.

Eurojust, con sede en La Haya, **colabora en la lucha contra la delincuencia transfronteriza en Europa**.

Altia será responsable del análisis detallado de requisitos, planificación y desarrollo de nuevos componentes, pruebas exhaustivas, e implementación y mantenimiento continuo de los sistemas de información de Eurojust.

Esta adjudicación refleja el **compromiso de Altia con la excelencia en tecnología y la confianza de Eurojust en su capacidad para proporcionar soluciones efectivas y seguras**.



» Centro de Supercomputación de Castilla y León Ciberseguridad para infraestructuras críticas

Reforzamos la ciberseguridad del Centro de Supercomputación de Castilla y León (SCAYLE) mediante un **contrato adjudicado en el marco de fondos REACT-EU**. Este acuerdo implica el **suministro e implementación de herramientas avanzadas de ciberseguridad**, respaldadas por el **Centro de Operaciones de Seguridad (SOC) de Altia**, para abordar amenazas cibernéticas en tiempo real.

Proporcionaremos soluciones avanzadas para proteger los diversos entornos de SCAYLE, incluyendo un cortafuegos perimetral de alta disponibilidad y sistemas de protección de correo electrónico. Además, se implementará un **sistema de vigilancia basado en Inteligencia Artificial** para la detección de patrones, actividades y tráfico potencialmente peligrosos. Altia también desplegará un sistema de análisis y monitorización de redes IP corporativas para gestionar riesgos, prevenir amenazas y garantizar una respuesta adecuada.



» Barceló Hotel Group Automatización de procesos de reservas

Barceló Hotel Group ha confiado en Altia para **automatizar su sistema de reservas hoteleras en España**, iniciando el proyecto en enero de 2022. Actualmente, el sistema cuenta con 18 turoperadores integrados en 25 hoteles en España, con planes de expansión a otras regiones. Esta automatización ha mejorado la calidad de la información, optimizado el tiempo y aumentado la productividad, permitiendo a Barceló Hotel Group enfocar recursos en tareas más estratégicas.

La **Plataforma de Integración de Reservas de Altia** es un **software en modo SaaS** que, actuando de manera similar a un **RPA** (Robotic Process Automation), permite automatizar tareas de introducción manual de reservas en el PMS o CRS de las cadenas hoteleras.

“HEMOS COMPLETADO CON ÉXITO LA PRIMERA FASE DEL PROYECTO, CON UNOS NÚMEROS Y UN RETORNO DE INVERSIÓN QUE SUPERAN LAS EXPECTATIVAS DEL CLIENTE”
Óscar Muñoz, Gerente de Cuentas de Altia



» Lung Cancer-related risk factors and their Impact Avances en la lucha contra el cáncer de pulmón

Nos sumamos al **proyecto LUCIA** (Lung Cancer-related risk Factors and their Impact Assessment), financiado por el programa Horizon Europe Framework Programme (HORIZON). Este **proyecto internacional** reúne a **nueve países europeos** con el objetivo de abordar el cáncer de pulmón desde diferentes ángulos, incluyendo el diagnóstico precoz, la prevención y el tratamiento.

Como expertos en desarrollo de software en el ámbito oncológico e interoperabilidad de sistemas de información hospitalarios, Bilbomática contribuirá al proyecto mediante la creación de herramientas de software para el manejo de datos prospectivos y retrospectivos de los pacientes. Esto incluye la co-creación de un **Biobanco digital** y la integración de herramientas de software para la recopilación de datos de registros sanitarios y sociales, así como datos de exposición.

"EN EL PROYECTO LUCIA, LA TECNOLOGÍA SERÁ CLAVE PARA MEJORAR LA DETECCIÓN Y GESTIÓN DEL CÁNCER DE PULMÓN. APORTAR NUESTRO CONOCIMIENTO Y SOFTWARE PARA MEJORAR ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y DIAGNÓSTICO NOS LLENA DE SATISFACCIÓN".

Frank Guijarro, responsable proyectos I+D+I de Bilbomática, an Altia Company.



» Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo Tramitación electrónica eficiente

Nos encargamos del servicio de mantenimiento y evolución del sistema de gestión de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo durante los años 2023 y 2024. Este sistema administra todas las convocatorias de ayudas, becas y premios de la agencia, tanto para proyectos de cooperación directa como para sensibilización local sobre necesidades en otros países.

El sistema de información permite una **gestión 100% electrónica** de todos los procesos, desde la presentación de solicitudes hasta la tramitación interna, lo que **mejora la eficiencia y agilidad en la gestión**. Además, facilita la evaluación, seguimiento y control de los proyectos de cooperación al desarrollo, así como el pago de las ayudas concedidas.

Este servicio refleja el compromiso de Bilbomática con la **gestión eficiente y sostenible de las convocatorias públicas**, contribuyendo así al fortalecimiento de la cooperación internacional y al desarrollo de comunidades en situación de vulnerabilidad.



» DAVE Mejoramos tu experiencia de compra

Dave es un **innovador asistente de compras** desarrollado por los equipos de Soluciones Low-Code (LCS) y de Análisis de Datos e Inteligencia Artificial (DAAI). Dave **utiliza la tecnología ChatGPT** para ofrecer una **experiencia de conversación natural y humana**, diferenciándose de otros Chat Bots sin IA Generativa.

Este asistente virtual está diseñado para ayudar a los usuarios a encontrar productos de manera rápida y personalizada, brindando recomendaciones basadas en sus preferencias. Con Dave, los usuarios pueden hacer preguntas sobre productos y recibir una lista de opciones adaptadas a sus necesidades.

El objetivo es **mejorar la experiencia de compra en línea**, ofreciendo información veraz y facilitando la selección del producto perfecto en cuestión de segundos.

"DAVE APORTA LA INTELIGENCIA QUE OTROS CHAT BOTS SIN IA GENERATIVA NO TIENEN"

Margarida Morais, del equipo de LCS de Noesis, an Altia Company.



» COFCO International BI para afrontar nuevos desafíos

COFCO International, líder en el mercado agroindustrial, prioriza la adopción de tecnologías de la información para impulsar su eficiencia empresarial y proporcionar informes estratégicos a sus directivos. Hugo Pereira, Jefe de SAP AMS y Operaciones de TI, destaca la importancia de la transformación digital en el grupo, que continúa evolucionando para adaptarse a las nuevas tecnologías emergentes.

Noesis colabora en el proyecto **"Una Compañía, Un BI"**. Tras la fusión de las empresas que dieron lugar a COFCO, se heredaron múltiples plataformas de Business Intelligence (BI), por lo que fue necesario trabajar en su unificación. Los **más de 12.000 empleados se han visto beneficiados por el uso del análisis de datos** en su día a día, facilitando la **elaboración de informes diarios que respaldan la toma de decisiones**.

La integración de tecnología en COFCO International no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fortalece su posición para afrontar los desafíos y oportunidades del mercado agroindustrial en constante evolución.

Nuestro compromiso

Modelo de sostenibilidad

Nuestra contribución a la Agenda 2030

Nuestra estrategia

Análisis de materialidad



Modelo de sostenibilidad

Innovación y Compromiso: transformando realidades en un mundo cambiante

Altia desarrolla su actividad en un entorno cada vez más cambiante y competitivo, en el que nuestro sector seguirá siendo un soporte fundamental de los negocios y será una ayuda vital en la vida de las personas.

Nuestra **visión** de la sostenibilidad no es solo un aspecto de nuestra estrategia empresarial, es una parte fundamental de nuestra identidad. Creemos que las empresas tecnológicas tienen un papel crucial que desempeñar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y estamos comprometidos a integrar estos objetivos en cada aspecto de nuestro negocio. Nuestra estrategia empresarial está alineada con estos objetivos, y los consideramos una guía fundamental para nuestras acciones y decisiones, comunicando y sensibilizando sobre ellos.

La cultura empresarial de Altia se caracteriza por mantener una comunicación abierta con todos nuestros grupos de interés (clientes, personas trabajadoras, accionistas, administraciones públicas, inversores y supervisores). La total integración de las actividades de la compañía con las de nuestros clientes y el respeto a la calidad, al medio ambiente, a la seguridad y salud laboral de nuestros profesionales y colaboradores, son pilares fundamentales de nuestra estrategia empresarial.

Nuestro **modelo** de sostenibilidad se fundamenta en **valores de integridad, responsabilidad y compromiso con el bienestar de las personas y del planeta**. A través de una **gestión ética y transparente**, buscamos crear valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas y contribuir positivamente al desarrollo sostenible de la sociedad.

En este sentido, **nuestro enfoque ESG** (ambiental, social y de gobierno corporativo) refleja el compromiso continuo de la compañía con la sostenibilidad ambiental, la preocupación por el bienestar de las personas y la importancia de una sólida gobernanza empresarial en nuestra actividad y toma de decisiones.

“Futuro” y “sostenibilidad” son palabras clave que marcan el avance de Altia como Grupo y que en 2023 se ha reforzado con la creación de una Coordinación de Sostenibilidad. **La creación de la Coordinación de Sostenibilidad de nuestra compañía, es un hito importante que reafirma nuestro compromiso por fomentar prácticas empresariales responsables y contribuir al desarrollo sostenible**. Reconocemos la importancia de prepararnos para los desafíos futuros y de adaptarnos a un entorno empresarial en constante evolución.



Ser

#mássostenibles

Como principio, objetivo y propósito

“Con la creación de la Coordinación de Sostenibilidad, nuestra estrategia se verá reforzada por la integración de los criterios ESG de una forma transversal.

Los desafíos ambientales, sociales y económicos actuales requieren una acción conjunta y una visión a largo plazo, que apoye la transformación hacia una sociedad global sostenible. Desde la **Coordinación de Sostenibilidad** nos encargaremos de **supervisar y coordinar nuestras iniciativas de sostenibilidad, asegurando que estén alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas**. Asumiendo de este modo, nuestro compromiso con la Agenda 2030, para analizar aquellos ODS más relevantes para la compañía y para sus stakeholders, con el objetivo de centrar nuestras acciones donde mejor podamos contribuir.”

Josefina Fernández · *Directora de Operaciones y Consejera de Altia. Responsable de la Coordinación de Sostenibilidad*



Nos esforzamos por alcanzar la excelencia en materia de responsabilidad social corporativa, centrándonos especialmente en las **personas y en las condiciones de trabajo**. Esto se traduce en iniciativas concretas como programas de formación y desarrollo profesional para las personas que forman parte de nuestra plantilla, políticas de igualdad de oportunidades y diversidad, así como medidas para promover un entorno laboral seguro y saludable.

Además, estamos comprometidos con la protección del **medio ambiente** y la adopción de prácticas empresariales sostenibles. Implementamos medidas para reducir nuestro impacto ambiental, como la gestión eficiente de los recursos naturales, la reducción de emisiones y residuos, y la promoción de la economía circular en nuestras operaciones.

Nuestro **gobierno corporativo** se basa en principios de transparencia, ética y responsabilidad, con el objetivo de generar confianza entre nuestros stakeholders y garantizar una gestión empresarial sólida y transparente. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, así como con la promoción de estándares de conducta ética en todas nuestras relaciones comerciales y actividades empresariales.

Creemos firmemente en el poder de la tecnología para generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Por eso, promovemos y apoyamos la innovación como una herramienta fundamental para abordar los desafíos y contribuir a la consecución de los ODS.

Sostenibilidad y ESG

Innovación y compromiso:
transformando realidades en un
mundo cambiante





E

Compromiso con el medio ambiente

Reconocemos el impacto que las empresas tenemos en el medio ambiente. Trabajamos en reducir nuestro consumo de energía, reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y reducir nuestros residuos de activos informáticos. Este compromiso incluye la adquisición de empresas afines con valores similares en términos de sostenibilidad ambiental.

Apostamos por soluciones tecnológicas que ayuden a reducir el impacto ambiental y fomenten prácticas más sostenibles, apostando por soluciones en la nube y gestión de centros de datos.



S

Compromiso social

Ponemos el foco en el bienestar de las personas que forman parte de nuestros equipos, apostando por el talento y comprometidos con su desarrollo personal y profesional, garantizando un lugar de trabajo seguro, igualitario e inclusivo.

Somos conscientes de los desafíos que enfrentan las personas y las comunidades en las áreas donde opera la empresa, por lo que adquirimos el compromiso de contribuir positivamente a su bienestar. Fomentamos iniciativas sociales que crean oportunidades entre colectivos vulnerables, concienciamos en el buen uso de la tecnología y compartimos conocimiento a través de profesionales de las distintas áreas de negocio.



G

Compromiso con el buen gobierno corporativo

Contamos con un gobierno corporativo sólido para garantizar que los esfuerzos de sostenibilidad sean efectivos y coherentes en toda la empresa.

Apostamos por la transparencia en la gestión y toma de decisiones y mantenemos valores sólidos a pesar de los cambios y adaptación a la realidad actual.

Es un punto clave de nuestra estrategia la satisfacción de las necesidades y desafíos de los clientes, asegurando que la empresa responda a sus demandas de manera ética y profesional.

La actuación del grupo Altia en el ámbito ESG cada vez cobra más relevancia. Y lo está siendo por:

MODELO DE SOSTENIBILIDAD

Compromiso con un **modelo transversal e integrado de sostenibilidad**:

- *Compliance ESG integrado, no en silos, ni en compartimentos estancos, sino como un elemento único y coordinado en la organización*
- *Implantación en la organización de una cultura de control en factores ESG*
- *Definición de una visión estratégica ESG que se integre completamente en la operativa de la organización*

PRESIÓN REGULATORIA

La **presión regulatoria**, focalizada en tres aspectos:

- *Proliferación de regulación específica en los distintos ámbitos ESG*
- *Exigencias de mayor supervisión de los órganos de gobierno de riesgos no financieros (CBGSC 2020/GTCNMV 3/2017)*
- *Incremento de riesgos emergentes*

VALOR DE LA CONFIANZA

El **valor de la confianza**, fundamental en una organización que cotiza en un mercado de valores como el grupo Altia por:

- *Impacto en la reputación y valor de mercado*
- *Dificultad de asociar factores ESG cualitativos a impactos cuantitativos*
- *Impacto en ratings específicos ESG que empiezan a ser cada vez más habituales*



SUCES STORIES

Unidos a la iniciativa GRACE

En 2023, Noesis se ha unido a GRACE - Empresas Responsables, asociación empresarial sin ánimo de lucro y de utilidad pública que opera en las áreas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad. GRACE integra las redes europeas EVPA y CSR Europe, líder en sostenibilidad y responsabilidad corporativa, con la misión de ayudar a organizaciones de todo el mundo a implementar buenas prácticas para un **crecimiento sostenible**. Unirse a GRACE es una forma de reforzar el compromiso de Noesis con los principios de sostenibilidad en sus diversas dimensiones (ESG - Ambiental, Social y de Gobierno), que están cada vez más **presentes en nuestra** empresa y en todas las iniciativas en las que participamos y organizamos. Los propios empleados consideran que la sostenibilidad es uno de los temas más importantes en la organización, por lo que la empresa ha estado trabajando para cumplir las expectativas de su equipo humano y también de la comunidad.

"Todos debemos desempeñar un papel activo en un futuro más sostenible, y las organizaciones deben ser la fuerza impulsora detrás de un cambio de mentalidad" **Ricardo Rocha** - Director de Marketing y Comunicación en Noesis

Enfoque transversal

Estamos trabajando para impulsar un cambio positivo en nuestra sociedad y en nuestro planeta, adoptando un enfoque transversal de la sostenibilidad. **Queremos ser líderes no solo en innovación tecnológica, sino también en prácticas empresariales sostenibles que beneficien a todos.**

“El propósito del Altia en este ámbito es crecer y además hacerlo de forma sostenible y segura aportando en cada paso, valor corporativo y social, para así asegurar un crecimiento estable y duradero a largo plazo.”

Josefina Fernández - Directora de Operaciones y Responsable de la Coordinación de Sostenibilidad

Enfoque integral

Nuestro modelo de sostenibilidad se basa en un enfoque integral que considera los aspectos ambientales, sociales y económicos de nuestras operaciones y actividades. **Reconocemos la interconexión entre estos tres ámbitos y trabajamos para equilibrarlos de manera armoniosa.**

Compromiso con los principios ESG

Adoptamos y promovemos los principios ESG como marco rector para nuestra actuación empresarial. Nos comprometemos **a cumplir rigurosamente con la normativa**

exigible y a demostrar nuestro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad en todas nuestras acciones y decisiones.

Transparencia y responsabilidad

Nos comprometemos a operar de manera transparente y responsable, **comunicando de manera clara y rigurosa nuestros impactos y acciones en materia de sostenibilidad.** Asumimos la responsabilidad de nuestros actos y nos esforzamos por generar un impacto positivo en nuestras comunidades y en el medio ambiente.

Enfoque en el largo plazo

Adoptamos una visión a largo plazo en todas nuestras iniciativas y decisiones. Nos guiamos por un claro propósito de "crecer haciendo crecer" **de manera sostenible y duradera**, asegurando nuestro crecimiento futuro mediante una gestión responsable y prudente.

Innovación y adaptabilidad

Promovemos la innovación y la adaptabilidad como motores de nuestro modelo de negocio. Buscamos constantemente nuevas soluciones y enfoques para **abordar los desafíos emergentes y responder de manera efectiva** a las cambiantes demandas del entorno.

Colaboración y alianzas estratégicas

Reconocemos la importancia de las alianzas y colaboraciones para **ampliar nuestro impacto y maximizar nuestra influencia colectiva.** Establecemos relaciones sólidas con

otras organizaciones del sector privado, el sector público y la sociedad civil para trabajar juntos en proyectos y programas que impulsen nuestra estrategia de sostenibilidad.

Promoción de la igualdad y la inclusión

Nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en todas nuestras actividades y operaciones. **Trabajamos activamente para eliminar cualquier forma de discriminación y garantizar un entorno laboral equitativo y respetuoso** para todas las personas que forman parte del equipo de Altia.



SUCES STORIES

Adheridos a la Carta de Principios BCSO Portugal

La Carta de Principios de BCSO Portugal, publicada en 2017, es el documento que reúne a empresas portuguesas en torno a compromisos comunes para el desarrollo sostenible de Portugal. Su objetivo es **fortalecer las prácticas de gestión sostenible basadas en seis principios: Cumplimiento Jurídico y Conducta ética; Derechos humanos; Derechos humanos; Prevención, Salud y Seguridad; Medio Ambiente; y Gestión.**

Noesis forma parte de las más de 200 empresas que han firmado la Carta de Principios. Esta iniciativa establece directrices para una gestión empresarial sostenible, alentando a las empresas a ir más allá del cumplimiento legal, para adoptar prácticas que reflejen los más altos estándares éticos, sociales, ambientales y de calidad. Los firmantes se comprometen a **compartir información sobre sostenibilidad con todas las partes interesadas y a trabajar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.**

Nuestra contribución a la Agenda 2030

En Altia, reconocemos los desafíos globales que enfrenta nuestro mundo y estamos firmemente comprometidos con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A través de una estrategia integral, nos esforzamos por contribuir activamente a la consecución de estos objetivos, abordando cuestiones críticas como la sostenibilidad ambiental, la igualdad social y el desarrollo económico responsable.

Nuestra visión hacia la Agenda 2030 se fundamenta en la convicción de que un futuro más equitativo, resiliente y sostenible para las personas y el planeta es posible mediante una acción conjunta y coordinada. Por ello, trabajamos en estrecha colaboración con nuestros grupos de interés para alinear nuestra estrategia con los ODS en los que podemos tener un mayor impacto.

Innovamos con propósito, comprometidos con el cambio, alineados con los ODS.

El grupo Altia quiere mostrar su compromiso sólido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, reconociendo la importancia de abordar los desafíos globales y trabajar activamente para contribuir a la agenda de desarrollo sostenible.

A través de la **integración de los ODS en nuestra estrategia y operaciones**, nos esforzamos por generar un impacto positivo en áreas clave como la educación de calidad, el crecimiento económico, la igualdad de género, el compromiso social, el cambio climático y la seguridad de la información, así como en la transparencia, ética e integridad en el negocio. Nos comprometemos a tomar medidas concretas, colaborar a través de alianzas con diferentes actores y medir nuestro progreso hacia la

consecución de los ODS, buscando construir un futuro más sostenible y próspero para todos.

Nuestra estrategia

A lo largo de estos años, hemos sumado talento, nuevas inquietudes y una amplia gama de perspectivas que han enriquecido nuestra empresa. Este viaje nos ha llevado a adaptarnos constantemente a un mundo en evolución, enfrentando nuevos desafíos, oportunidades y responsabilidades.

En cada paso de nuestro camino, hemos mantenido firme nuestro **compromiso con un modelo de crecimiento sostenible**. Si bien hemos evolucionado, nuestros valores fundamentales siguen siendo los mismos, arraigados en la búsqueda incansable de generar un impacto positivo en el mundo que nos rodea y de responder a las necesidades de nuestros clientes de manera profesional y ética.

Hoy, más que nunca, nos consideramos aliados para el cambio. Reconocemos la urgencia de abordar los desafíos globales y estamos comprometidos a desempeñar nuestro papel como agentes de transformación.

Los ODS son una hoja de ruta y un marco de trabajo universalmente reconocido para seguir adelante en la construcción de un mundo mejor, más justo, sostenible e igualitario. Nos comprometemos a avanzar y dar un paso más alineándonos con los ODS, para identificar y atajar riesgos e impulsar la innovación; para reforzar la confianza de distintos grupos de interés; para ayudarnos a tener una perspectiva integral de todas

las acciones que llevamos a cabo en materia de sostenibilidad como parte de nuestra estrategia corporativa.

Por eso, hemos analizado nuestra contribución a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, buscando no solo cumplir con nuestra responsabilidad empresarial, sino también impulsar un cambio significativo en nuestro entorno de trabajo, en la sociedad y en el medio ambiente.



Tecnología e innovación

Soluciones preparadas para el futuro

Impulsamos la innovación **como motor de cambio hacia un futuro más sostenible**. Buscamos nuevas soluciones y enfoques que nos permitan abordar los desafíos ambientales y sociales de manera efectiva, desarrollando productos y servicios que promuevan la sostenibilidad y la resiliencia.

En este sentido, apostamos por áreas y tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, el cloud computing y la ciberseguridad. Estas áreas representan no solo oportunidades de innovación, sino también **herramientas poderosas para abordar los desafíos actuales y futuros** en materia de sostenibilidad.

Además, estas nuevas soluciones y tendencias se combinan con servicios basados en nuestra amplia experiencia y profundo conocimiento de los sectores en los que operamos. Esto nos permite ofrecer servicios altamente especializados y adaptados a las necesidades específicas de nuestros clientes, contribuyendo así a su crecimiento y éxito en un entorno cada vez más cambiante.



Talento y equipo

El motor que nos mueve

Creemos firmemente que **las personas son la fuerza que nos impulsa a mejorar y evolucionar de forma constante**. Nos esforzamos por ser una empresa que valora y promueve el desarrollo del talento, creando un entorno de trabajo en el que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial.

Para lograrlo, implementamos políticas internas que garantizan un trato igualitario y justo para todas las personas de nuestra plantilla. Nos comprometemos a fomentar la inclusión y la diversidad en nuestros equipos, reconociendo que la diversidad de pensamiento y experiencias, enriquece nuestra empresa y nos hace más fuertes como equipo.

Creemos en la **creación de una industria tecnológica más equitativa**, donde se respeten y promuevan los derechos humanos en todas las etapas del proceso empresarial.

Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo inclusivo, diverso y respetuoso, donde cada persona se sienta valorada, apoyada y motivada para alcanzar el éxito personal y profesional.



Espíritu dinámico y colaborativo

Compromiso con iniciativas de carácter social

Nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa se refleja en **nuestro espíritu dinámico y colaborativo**, donde las personas son el motor que impulsa nuestras iniciativas. Creemos en el poder del voluntariado corporativo como catalizador del compromiso social de la empresa, donde nuestros empleados/as actúan como agentes de cambio en sus comunidades.

La conjunción del talento y la solidaridad de las personas que forman Altia, genera un impacto social positivo. Nos comprometemos con el fomento de las vocaciones STEM desde edades tempranas.

Apoyamos a entidades de carácter social. **Creemos en la importancia de contribuir al bienestar de nuestras comunidades** y en utilizar nuestra posición para generar un impacto positivo y duradero en la sociedad.

Estamos comprometidos a seguir impulsando acciones que contribuyan a construir un mundo más justo y equitativo.



Integridad y transparencia

Confianza y liderazgo como guía del buen gobierno

La integridad y la transparencia son fundamentales en nuestro compromiso con el buen gobierno. Nos guiamos por la confianza y el liderazgo para establecer estructuras de gestión sólidas, que operan con transparencia, rigor, ética e integridad en todas nuestras operaciones y decisiones.

Nuestro compromiso con la integridad se refleja en nuestro Código Ético, el cual establece claramente los principios fundamentales que rigen nuestras relaciones personales y profesionales. Creemos firmemente en la equidad, la dignidad y el respeto, como pilares esenciales en todas nuestras interacciones, tanto dentro como fuera de la organización.

Nos comprometemos a mantener altos estándares de conducta ética en todas nuestras actividades, garantizando que nuestras acciones estén alineadas con nuestros valores y principios. En Altia, estamos dedicados a cultivar un entorno de trabajo donde la integridad y la transparencia sean los cimientos de nuestra cultura corporativa, y donde se fomente la confianza y el respeto mutuo en todas las relaciones.

ODS sobre los que tenemos un mayor impacto



Nos comprometemos a promover la educación inclusiva y accesible en habilidades digitales, facilitando oportunidades de formación para nuestra plantilla y estudiantes en formación. A través de programas de capacitación, contribuimos al fomento de una educación de calidad y al acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje.



Fomentamos la igualdad de género y la diversidad en Altia, asegurando un ambiente inclusivo donde hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades, promoviendo la equidad en todos los aspectos laborales y sociales de nuestra organización. Promovemos iniciativas con las que queremos romper los estereotipos de género asociados a las vocaciones STEM.



Promovemos el empleo digno y de calidad, creando un entorno laboral donde se valoran el talento y el esfuerzo y se promueve el desarrollo profesional y personal de todos los profesionales de Altia.



Impulsamos el desarrollo tecnológico y la innovación como pilares fundamentales de nuestra actividad. Acompañamos a nuestros clientes en su transformación digital, poniendo nuestro conocimiento y experiencia al servicio de sus necesidades.



Colaboramos con proyectos sociales que se enfocan en reducir las desigualdades y apoyar a colectivos vulnerables. Para ello las alianzas con entidades gubernamentales, universidades y ONGs son clave.

Promovemos una cultura de integridad, transparencia e igualdad dentro del Grupo, garantizando que nuestras acciones y relaciones se rijan por principios éticos y de respeto.



Promovemos la adopción de tecnologías y prácticas sostenibles para mitigar el cambio climático y reducir nuestra huella ambiental.



Actuamos con transparencia y nos comprometemos a rendir cuentas en todas nuestras actividades. Gracias a nuestras políticas internas y prácticas de gobernanza ética, generamos confianza tanto entre nuestros stakeholders como en el mercado.



Apostamos por una colaboración activa y responsable con diversas partes interesadas, estableciendo alianzas estratégicas que fomentan el desarrollo sostenible, la innovación y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas.

Creemos firmemente que estos objetivos reflejan de manera precisa nuestra capacidad para incorporar desafíos materiales de ESG en nuestra estrategia empresarial.

Compromiso con los ODS. ¿Cómo contribuimos desde Altia?



META MÁS RELEVANTE

NUESTRA ACTUACIÓN ESTRATÉGICA

ESG

Meta 4.3
Asegurar el acceso igualitario a la formación superior

Colaboramos con distintas iniciativas sociales de fomento de vocaciones STEAM desde edades tempranas que fomentan e impulsan el acceso igualitario de hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

S

[Plan Digitalent, GenTech](#)

Meta 4.4
Aumento de las competencias para acceder al empleo.

Estamos convencidos de que la Formación es la clave para que la juventud pueda formarse en las habilidades tecnológicas del futuro. Apostamos por la Formación Profesional, en su versión tradicional o dual, y apoyamos la formación universitaria.

Tenemos convenios de colaboración con instituciones educativas para ello.

[FP Dual, #AltiaPremia](#)

Formación para nuestros equipos. Plan de formación adaptado a los distintos perfiles que nos permita mantenernos a la vanguardia de las tecnologías actuales.

[Plan de formación. Comité de formación](#)

Meta 4.5 Eliminación Disparidad de género y colectivos vulnerables

Colaboración con distintas entidades de acción social que trabajan con colectivos vulnerables para acercar al tecnología a sus usuarios, rompiendo la brecha digital de acceso.

[Punto.tech](#)



Meta 5.1
Poner fin a la discriminación.

Altia tiene un fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en cualquier ámbito. Este año 2023 aprobamos nuestro II Plan de Igualdad, centrado en el apoyo a la igualdad de oportunidades y la no discriminación

El plan de Igualdad está sometido a un proceso de mejora continua. El seguimiento del Plan se realiza desde la Comisión de Igualdad, integrada por representación de la empresa y de las personas trabajadoras

[Plan de Igualdad, Comisión de Igualdad, Altia_Care: medidas específicas](#)

Meta 5.2
Eliminar todas las formas de violencia de género.

Tenemos un compromiso firme en la erradicación de todas las formas de violencia de género difundiendo nuestro compromiso a todas las personas de la compañía y animándolos a visibilizar dicho compromiso a través de campañas internas.

Tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el ámbito laboral. A nivel corporativo disponemos de un Protocolo Violencia de Género con el objetivo de promover y proteger el derecho de todos los profesionales que integran la organización, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

Se completa con un Protocolo de prevención del acoso y el Plan de Igualdad.

[#25N.DecimosNO. Protocolo de violencia de género, Protocolo de prevención del acoso.](#)

Meta 5.5
Asegurar la participación plena de la mujer en igualdad oportunidades.

Tenemos un compromiso firme que se rige por la premisa de que el talento y la preparación de las personas es lo único decisivo en los criterios de selección y promoción de las personas que forman parte de nuestros equipos de profesionales.

Presencia de mujeres en los distintos Comités.

% de mujeres en plantilla (por encima del sector).

[Plan de Igualdad, Comisión de Igualdad. Departamento de RRHH/Selección, Plan de carrera profesional. Conciliación familiar. Altia_Care, Altia_Teamlab](#)

Meta 5.B
Mejorar el uso de tecnología y TIC.

Colaboramos con distintas iniciativas sociales de fomento de vocaciones STEAM y con entidades de acción social para focalizar la eliminación de la brecha digital de género, apoyando la participación de mujeres y niñas.

Damos visibilidad interna y externamente a nuestras profesionales para proporcionar referentes femeninos y eliminar estereotipos de género.

[Plan Digitalent, GenTech, conmemoración de días internacionales: Día de la Niña en la Ciencia, participando en ferias de profesiones en centros de bachilleratos.](#)



Meta 8.2
Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación.

En el Plan de Negocio 23-24, se presenta un crecimiento estable con una visión de largo plazo. Entre las claves de éxito de nuestro plan destacamos la internacionalización tras las últimas incorporaciones al Grupo, incremento de las ventas recurrentes, el amplio portfolio de productos y servicios, muchos de ellos tecnológicamente avanzados y con una previsión de implantación masiva en los próximos años y una presencia en mercados de gran consumo en servicios y productos tecnológicos.

Apuesta por áreas y tecnologías con mayor capacidad de crecimiento en los próximos años: inteligencia artificial, robotización, cloud, ciberseguridad y low code.

[Plan de negocio 23-24](#)

S
G

Meta 8.5
Lograr el pleno empleo y trabajo decente

Contratación controlada y rentable de talento en función de las necesidades del negocio.

Previsto el aumento del equipo de personas en más de 450 profesionales dentro del Plan de Negocio 23-23.

Nos centramos en tres grandes bloques: fidelización del talento, aumentar el engagement y mejora de la productividad. Estos objetivos se conseguirán a través de:

Apoyo al equipo de talento y RRHH: Generar buena experiencia en el proceso de selección.

Onboarding: Transparente, con transferencia de conocimiento, mejora de las expectativas, etc.

Día a día: Engagement, pertenencia, retención y formación.

Mejora de la operatividad: Apps internas, usabilidad, convivencia, igualdad, sostenibilidad.

Fomentamos el empleo de jóvenes profesionales, a través de programa de prácticas, con un alto nivel de continuidad una vez concluido.

[Departamento de RRHH/Selección, Código ético, AltiaDigitalHub.](#)

Meta 8.8
Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.

Las personas son una de las prioridades de Altia por lo que trabaja para mejorar la 'experiencia' de empleado con fórmulas de máxima flexibilidad, igualdad, conciliación y desconexión digital, que permitan su desarrollo profesional y humano.

Se recoge en nuestro Código ético el firme compromiso con los derechos humanos y laborales y la no discriminación e igualdad de oportunidades en la selección, evaluación y promoción interna.

La plantilla está formada en prevención de riesgos laborales (promovemos un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras) y se han puesto en marcha diversos programas internos orientados a exponer de forma transparente todos nuestros compromisos e iniciativas en relación a esta meta

[Código ético](#), [Guía de Prevención de Riesgos Laborales Altia_TeamLab](#), [Altia_Care](#), [Planes de Carrera Profesional](#), [Guía de Relaciones Laborales](#), [Política de Desconexión Digital](#)



Meta 9.B
Desarrollo de la tecnología,
investigación e innovación

Los avances tecnológicos y la investigación e innovación son esenciales para encontrar soluciones permanentes a los nuevos desafíos económicos y ambientales. Apostamos por desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano.

S

Nos esforzamos por brindar a nuestros grupos de interés una manera innovadora, seria y cercana de gestionar infraestructuras y soluciones para su transformación digital. Ponemos a su disposición toda nuestra tecnología, experiencia y talento del Grupo para lograrlo.

Apuesta por áreas y tecnologías con mayor capacidad de crecimiento en los próximos años: inteligencia artificial, robotización, cloud, ciberseguridad y low code.

Formamos parte del Clúster TIC Galicia para crear sinergias para favorecer el cambio de modelo productivo de cara a una economía basada en la innovación y la productividad, capaz de crear riqueza y empleo de calidad.

[Plan de Negocio 23-24, asociados en Clúster Tecnológicos.](#)



Meta 10.2
Promoción de la Inclusión social,
económica y política

Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

S

Nuestro compromiso social se canaliza desde 2017 a través del equipo Altia in_Action se centra en potenciar entre las personas del Grupo las diferentes acciones emprendidas, así como fomentar la participación activa de todas las oficinas y localizaciones.

G

Su objetivo se centra en colaborar con proyectos de acción social ejecutados por entidades que trabajen con colectivos vulnerables (especial atención en la juventud en riesgo de exclusión).

Trazar alianzas con entidades (administración, universidad y ong) que contribuyan a la reducción de las desigualdades.

[Altia in_Action](#)

Meta 10.3
Garantizar la igualdad de oportunidades

Altia y, por extensión el Grupo en el que actúa como matriz, históricamente se ha autodefinido como 'La Buena Compañía'. Esta declaración va mucho más allá de una mera forma de presentarse al exterior y pretende regir el día a día de la actuación de todos sus profesionales. Es fundamental que todos ellos comprendan y adopten el concepto de "comportarse con incuestionable integridad y conforme a la Política y Ética de la organización". El equipo directivo pretende promover una profunda cultura de integridad y comportamiento ético.

Fomentamos la transparencia en todas nuestras acciones. Estas deben ajustarse al Código ético aprobado en 2017, que define cómo las relaciones personales y profesionales deben basarse en la equidad, la dignidad y el respeto.

Adoptamos políticas de igualdad dentro del Grupo, para proporcionar igualdad de oportunidades.

[Código ético, Plan de igualdad, Planes de Carrera Profesional](#)



Meta 13.2
[Incorporar medidas relativas al cambio climático](#)

Nuestra estrategia medioambiental se fundamenta en el compromiso con la lucha contra el cambio climático y la descarbonización en todas nuestras operaciones e instalaciones. Promovemos la economía circular a través de la donación de nuestro equipamiento informático.

Avanzamos para cuantificar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, y también para identificar áreas de mejora y establecer objetivos claros para reducir nuestra huella ambiental.

[ISO 14001:2015](#), [Verificación de huella de carbono según GHG Protocol](#)



Meta 16.5
[Reducción de la corrupción y soborno](#)

Entre los valores del grupo Altia que figuran en el Código Ético, destaca el de Integridad, responsabilidad y cumplimiento normativo.

Nuestro Código Ético de enfoca, entre otros, en el cumplimiento normativo del Grupo en materia de: prevención de delitos societarios, políticas anticorrupción, normas internas derivadas de la cotización de la sociedad en el BME Growth, y en el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los prestadores de servicios de comunicaciones electrónicas (Altia está inscrita en el Registro de Operadores de Redes y Prestadores de Servicios de Comunicaciones Electrónicas de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.)

Meta 16.6
[Creación de instituciones eficaces y transparentes](#)

Todos los grupos de interés del Grupo tienen a su disposición el Canal Ético, previsto en el Código Ético y en funcionamiento desde octubre de 2017, al que pueden acceder de una manera confidencial para comunicar irregularidades o plantear dudas o sugerencias.

[Código Ético, Canal ético, cumplimiento normativo](#)

S
G



Meta 17.17
[Fomento de alianzas público-privadas](#)

En el marco de este objetivo nos enfocamos en las cuestiones sistémicas de alianzas entre múltiples interesados.

Trabajamos en construir alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las sinergias en nuestro sector, alineando nuestra estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

[Universidades, Centros de Formación Profesional, Clúster Tecnológicos y Asociaciones Empresariales](#)

S
G

Análisis de materialidad

Enfoque 360

El **Sistema de gestión de riesgos** (SGIR) de Altia y su Grupo se inspira en el estándar marco de referencia COSO ERM (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), metodología de gestión de riesgos generalmente aceptada en el mercado y adaptado a las necesidades de la Sociedad y su Grupo, con el objetivo de **facilitar la toma de decisiones clave del negocio, bajo una cultura de riesgos común, a través de un análisis sistemático y estructurado de los riesgos** inherentes a nuestra actividad empresarial.

El SGIR está implantado y consolidado en todas nuestras operaciones y da soporte a la cultura de riesgos y la Política de Control y Gestión de Riesgos del Grupo (en adelante, la "Política"), aprobada por el Consejo de Administración el 20 de diciembre de 2019, en la que se establecen los principios básicos y el marco general que deben regir la actuación del Grupo para la supervisión, el control y la gestión de los riesgos de toda naturaleza inherentes a nuestra actividad.

Dicho sistema de gestión de riesgos es responsabilidad de la Unidad de Riesgos Globales, creada en 2019, dependiente de la Comisión de Auditoría y formada por cuatro representantes de los equipos de Dirección de las líneas Estratégica, Financiera, Técnica y de Negocio de Altia.

Los componentes del sistema de gestión de riesgos de Altia son los siguientes: **gobierno y cultura del riesgo, estrategia y establecimiento de objetivos, desempeño, información, comunicación y reporte del riesgo y revisión y monitorización.**

La Unidad de Riesgos Globales tiene como responsabilidades:

- Velar por **el buen funcionamiento del sistema de gestión de riesgos** y, en particular, de la identificación, cuantificación y gestión de los riesgos más importantes que afecten a la Sociedad.
- Funciones asignadas, en su caso, en relación con el Plan Estratégico.
- **Reevaluar los riesgos corporativos** con periodicidad anual.
- **Monitorizar de manera periódica los principales riesgos** identificados
- Preparar **informes de riesgos** para la Comisión de Auditoría.

Por su parte, la Alta Dirección, como encargada de la ejecución de la estrategia y de sus objetivos, es la encargada de la puesta en marcha de las acciones y medidas relacionadas con el sistema de gestión de riesgos de la Sociedad y la asignación de responsabilidades y recursos.

Así, se han identificado las siguientes **tipologías de riesgos** globales:



RIESGOS OPERACIONALES

- Publicidad / Reputación
- Continuidad de servicios
- Gestión de activos
- Relaciones con proveedores
- Fraude
- Planes de contingencia
- Recursos Humanos
- Pérdida de personal clave
- Seguridad de las infraestructuras y los sistemas
- Coordinación entre áreas
- Obsolescencia tecnológica
- Eficiencia y Calidad
- Aprovisionamientos



RIESGOS ESTRATEGICOS

- Internos
- Gobierno corporativo
- Mercados/ internacionalización
- Alianzas y contratos estratégicos
- Tipología de clientes
- Iniciativas estratégicas
- Externos
- Políticos
- Económicos
- Sociales
- Tecnológicos
- Competencia



RIESGOS FINANCIEROS

- Riesgo de tipo de interés
- Riesgo de tipo de cambio
- Riesgo de precio de los instrumentos
- Financieros
- Riesgo de liquidez
- Riesgo de crédito
- Gestión de la deuda



RIESGOS DE CUMPLIMIENTO

- Legislación
- Penal, fiscal, laboral, aduanera, medioambiental, Etc.
- Contratos
- Proveedores, entidades financieras, alquileres, Franquicias, etc.
- Políticas internas
- Compras, inversiones, fiscal, etc.



RIESGOS DE REPORTING

- Información financiera interna
- Información financiera externa
- Información no financiera interna
- Información no financiera externa

Como resultado del ejercicio se ha procedido a la identificación de los riesgos globales existentes para las diferentes tipologías. Una vez identificados los riesgos existentes, se ha procedido a su valoración en función de la probabilidad de la ocurrencia del riesgo, su impacto (cuantitativo y cualitativo) en el negocio y la necesidad de salvaguardas, en una escala de bajo, moderados o altos.

El resultado final de este **análisis a final de 2023** revela que se han identificado 4 riesgos altos, 8 riesgos moderados y el resto han sido considerados riesgos bajos.

Los riesgos evaluados de mayor relevancia tienen que ver con los ataques cibernéticos/ciberseguridad, protección de datos y confidencialidad de la información (R1), los posibles incumplimientos de la normativa legal aplicable (R2), escasez de capital humano cualificado (R3) y desafíos relacionados con las adquisiciones (R4). Los riesgos moderados son: la dependencia de factores macroeconómicos (R5), las desviaciones significativas en la ejecución de proyectos (R6), el riesgo de cobro (R7), los riesgos compartidos intra-grupo (R8), la pérdida de competitividad por obsolescencia tecnológica (R9), riesgos de mercado e internacionalización (R10), la pérdida de contratos en grandes clientes (R11) y la imagen de marca (R12).

Para todos ellos, independientemente de su valoración, se ha definido un Plan de Acción, que incluye las medidas a implementar, su responsable/s, su plazo y los recursos asociados.

En todo caso, y más allá del enfoque desde el punto de vista de tipo jurídico y de las competencias del Consejo, la identificación, seguimiento y medición de Impactos Económicos, Sociales y Ambientales es parte importante del actual sistema de gestión de la organización.

La Dirección de Altia asegura que las expectativas de los clientes se cumplen con el propósito de aumentar su satisfacción, velando por una correcta gestión ambiental y social de sus profesionales, colaboradores y otras partes interesadas.

Altia garantiza el acceso, identificación, registro y puesta al día de requisitos legales y de otro tipo a los que se someta, que le sean aplicables por objeto de su actividad y ubicación geográfica.

Este posicionamiento y la transparencia aportada mediante este informe pretenden aportar una mayor confianza a los agentes sociales, financieros y demás grupos de interés, y esperando que, por todo ello, la propuesta al mercado del grupo Altia sea de mayor confianza frente a propuestas de competidores.

Reflexión como parte del ADN

Durante la elaboración de la memoria se ha procedido a revisar el funcionamiento general del Grupo evaluando el desempeño económico, ambiental y social de la entidad y de todos sus componentes, incluidos riesgos y oportunidades, cumplimiento de estándares y código de conducta, que son relevantes para los grupos de interés (perspectiva externa) y para el negocio (perspectiva interna) de Altia.

El Grupo como organización socialmente responsable realiza la reflexión para la identificación de sus grupos de interés.

En este sentido, y para llevar a cabo la identificación de sus grupos de interés, Altia tiene en cuenta:

- La participación de distintos estamentos de la organización, incluida la Dirección a fin de identificar todos los colectivos con los que tiene relación cada área.
- La toma en consideración de la Misión, Visión y Valores o cualquier elemento estratégico definido por la misma, a fin de establecer los criterios de segmentación de los colectivos más orientados a la consecución de la estrategia.

- Los grupos de interés son parte de la Compañía, y Altia los trata como tal, incluyéndolos en la gestión diaria y en la toma de decisiones estratégicas.
- Así, se han identificado y seleccionado los grupos de interés significativos para la organización y se han analizado los resultados obtenidos a través de los canales de comunicación con las partes interesadas.
- Los grupos de Interés más importantes identificados son los siguientes:

1. *Clientes*
2. *Órganos de Gobierno / Inversores*
3. *Personas*
4. *Partners / Colaboradores / Proveedores*
5. *Oportunidades de Inversión*
6. *Relaciones Institucionales*
7. *Sociedad*
8. *Competencia*

Una vez identificados y segmentados los grupos de interés, se priorizan aquellos que son clave para Altia en función de:

***Poder.** Grado de dependencia o de impacto en la organización o en sus resultados que supone cualquier decisión que adopten.*

***Interés.** Grado de correlación que tiene el colectivo con respecto a los objetivos estratégicos de la organización.*

Como consecuencia de la identificación del grado de poder e interés de cada grupo de interés, la organización define la estrategia con respecto a los mismos y además prioriza aquellas necesidades y expectativas de aquellos grupos de interés ‘clave’ sobre los que hay que centrar los esfuerzos:

Altia clasifica las necesidades y expectativas identificadas en función del análisis de materialidad de éstas, a fin de confirmar cuáles son prioritarias tanto para sus grupos de interés como para Altia y así integrarlas en su Plan Estratégico.

Asimismo, utiliza la dimensión económica/ambiental/social para clasificar las necesidades y expectativas, a fin de evaluar que se contemplan todos los aspectos que definen una estrategia como socialmente responsable.

		INTERÉS	
		BAJO	ALTO
PODER	BAJO	A Mínimo esfuerzo	B Mantenerlos informados
	ALTO	C Mantenerlos satisfechos	B Agentes clave

	Dimensión económica / Gobierno Corporativo
	Dimensión Ambiental
	Dimensión Social

GRUPO DE INTERÉS	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL GRUPO DE INTERÉS	DIMENSIÓN RSE
1. Clientes	Calidad	
	Precio	
	Cumplimiento de plazos/costes	
	Atención comercial	
	Cumplimiento de la garantía	
	Uso seguro del producto/servicio	
	Aspectos ambientales del producto/servicio	
	Aspectos sociales del producto/servicio	
	Cumplimiento de la oferta	
	Información clara, precisa y veraz	
	Comportamiento Ético	
	Comportamiento Socialmente Responsable	
	Atención Sugerencias	
	Atención Quejas y Reclamaciones	
Valor añadido - innovación y creatividad		

	Integración de los equipos en la organización	
	Cumplimiento de normativas	
	Estricta implantación medidas de seguridad y confidencialidad de la información	
	Dividendo	
2. Órganos Gobierno/Inversores	Valor de la acción	
	Sostenibilidad	
	Implicación y Liderazgo	
	Gestión de Riesgo Legal/Penal/Compliance/Buen Gobierno/Seguridad Información	
	Gestión de la Continuidad del Negocio. Definición y pruebas	
	Gestión Estratégica (Planificación, Seguimiento y Reporte)	
	Que sea el propio Consejero Delegado el que explique sus expectativas	
	Disponer de un canal formal y específico de relación con inversores	
	Presencia en foros MedCap de acceso a potenciales inversores	
	Atención personal de solicitudes por parte de Direcciones y Consejeros	

3. Personas	Bienestar (Clima laboral y atención sugerencias/reclamaciones)	
	Desarrollo (Formación y carrera profesional)	
	Seguridad (Estabilidad y seguridad laboral)	
	Igualdad de Oportunidades - No discriminación de género	
	Reconocimiento del desempeño	
	Beneficios sociales	
	Innovación y creatividad	
	Comunicación abierta y sistemática de la empresa con el personal	
	Conciliación de vida familiar	
	Reconocimiento salarial	
4. Partners /Colaboradores	Confianza en su responsabilidad	
	Protección de datos personales	
	Disponer de medios y herramientas operativos suficientes, ágiles y apropiados	
	Pago	
	Relación justa/beneficio mutuo	
	Permanencia/Desarrollo de alianzas	

	Atención Sugerencias/Quejas/ Reclamaciones	
	Comportamiento Socialmente Responsable	
	Grado de Llegada al mercado. Cartera de Clientes que aporta.	
	Cumplimiento del Código Ético y de Conducta	
	Cumplimiento de las medidas de seguridad de la información	
	Aportación Solvencia técnica de su propuesta	
	Aportación de Solvencia financiera de su propuesta	
	Exclusividad	
	Objetivos Comerciales	
	Capacidad de servicio, disponibilidad de las comunicaciones, Ininterrupción del servicio (DNS, Mail, ...)	
	Comunicación rápida de vulnerabilidades, gestión de información y buenas prácticas	
5. Oportunidades de Inversión	Inyección capital/inversión	
	Desarrollo de Negocio. Crecimiento	
	Experiencia en gestión de negocio	
	Legalidad/Transparencia/Responsabilidad	

6. Autoridades/ Administración/ Instituciones/ Organizaciones (Relaciones Institucionales)	Participación/Solidaridad/Colaboración	
	Trato Justo/Equidad/Veracidad	
	Sustentabilidad/Rendimiento	
	Apertura/Transparencia	
	Gestión de Riesgo Legal/Penal/Compliance/Buen Gobierno/Seguridad de la Información	
	Comportamiento Socialmente Responsable	
	Compra Verde	
	Comportamiento Ético	
	Cumplimiento de las medidas de seguridad de la información	
	Comunicación rápida de hechos relevantes, gestión de información, buenas prácticas	
	Pago	
	Relación justa / beneficio mutuo	
	Establecimiento de Programas Colaborativos para Comunidad TIC	
	Colaboración para Mejora de la formación de la comunidad TIC	
	Creación de vivero de potenciales trabajadores. Búsqueda de Talento TIC.	

7. Sociedad	Bienestar/Compromiso/Apertura (visitas)	
	Gestión de impactos ambientales (ISO 14001 - reducción huella de carbono)	
	Papel educativo con estudiantes (divulgación de actividad/desarrollo sector) y educación ambiental proveedores	
	Cumplimiento normativa legal (Seguridad de la Información, Compliance, Ambiental...)	
	Promoción del Deporte (Patrocinio Clubs, Federaciones y Fundaciones de modalidades deportivas)	
	Colaboración con ONG's	
	Financiación y patrocinios	
8. Competencia	Conocimiento de la Estrategia de Mercado	
	Precio	

La naturaleza de las expectativas que los grupos de interés relevantes tienen de la organización involucra temas relacionados con el **buen gobierno, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales, los impactos ambientales, las prácticas de operación y las de la cadena de valor, así como los impactos positivos y negativos** que se pueden generar en las comunidades locales.

Las necesidades y expectativas priorizadas de los grupos de interés son tomadas como información de entrada en la reflexión estratégica que generan los objetivos estratégicos de la organización.

En este sentido, y a fin de confirmar que las mismas han sido consideradas, Altia genera una matriz que correlaciona las mismas con los objetivos estratégicos.

La Planificación Estratégica y los Planes Operativos que derivan de ella se dan a conocer a todas las partes interesadas en su consecución, a cada una en función de su participación o implicación en la misma.

Análisis de materialidad y cobertura

Como consecuencia del diálogo con los grupos de interés, se ha identificado una lista de aspectos materiales y su cobertura. Esa lista, a su vez, ha servido para definir la lista de contenidos básicos específicos que se han incluido en la memoria.

De este modo, se ha realizado un ejercicio de carácter exhaustivo, para el que se tuvo en cuenta las últimas tendencias del mercado, las nuevas demandas de sus grupos de interés y posibles interrupciones futuras. El objetivo es orientar los esfuerzos del Grupo hacia los asuntos que mayor relevancia hayan adquirido y así gestionar cualquier riesgo relacionado de manera más eficaz.

Metodología

Identificación	Contexto de la compañía
Establecimiento de listado inicial de asuntos potencialmente materiales o relevantes para Altia y sus grupos de interés	Requerimientos
	Marcos de reporte
	Analistas, inversores y mercado
	Relaciones
Priorización	Priorización interna Entrevistas realizadas a: Personal clave de las diferentes áreas de la compañía.

Grado de relevancia para los grupos de interés y para el negocio

Áreas relacionadas con la sostenibilidad.

Priorización externa

Reuniones y entrevistas con grupos de interés.

Análisis exhaustivo de las fuentes de información de la fase de identificación.

Validación

Listado de aspectos materiales

Listado de aspectos materiales validados por el consejo de administración

La lista de aspectos materiales ha sido validada por el Consejo de Administración, así como su cobertura y priorización.

Aspectos materiales para Altia:

Para los aspectos materiales considerados relevantes se concreta la información en cada uno de los apartados incluidos en esta memoria según el índice GRI de la presente Memoria de Sostenibilidad.

Así, los aspectos considerados materiales son:

Ciberseguridad y protección de datos

Cumplimiento normativo

Desarrollo del talento

Ética, cumplimiento e integridad en el negocio

Otros aspectos considerados significativos:

Buen gobierno corporativo.

Gestión de riesgos y oportunidades.

Satisfacción y seguridad de clientes, y productos y servicios de calidad.

Cambio climático y eficiencia energética.

Seguridad, salud y bienestar laboral.
Igualdad, inclusión y diversidad entre empleados.
Relación con analistas, inversores y reguladores.
Derechos humanos y laborales.
Innovación sostenible y digitalización.

Impacto en el buen gobierno (G)

Estructura organizativa

Integridad y compromiso

| *Ética e integridad*

Dimensión Económica



Buen gobierno

DATOS RELEVANTES



Facturación por región:

ESPAÑA: 138,9 Mn€
 PORTUGAL: 43,7 Mn€
 RESTO EUROPA: 49,7 Mn€
 RESTO MUNDO: 8,9 Mn€



Facturación por sectores

PÚBLICO: **114,7** Mn€
 PRIVADO: **126,6** Mn€



241,3 Mn€

Facturación

+44,33% con respecto a 2022



Facturación por servicios y
 soluciones:

Prestación de
 Servicios: 219,17 Mn€
 Venta de Productos: 22,14 Mn€



En Altia Consultores, S.A. y en todo el grupo Altia, nos definimos como "la buena Compañía". Esta afirmación va más allá de una simple presentación externa; es un compromiso que guía nuestras acciones diarias. Para nosotros, es fundamental que todas las personas que forman el Grupo comprendan y adopten el concepto de **comportarse con integridad**, conforme a la Política y Ética de la organización. **El equipo directivo está comprometido en promover una cultura profunda de integridad y ética, y todas las personas del grupo Altia son responsables de conservar.**

“En Altia, entendemos que el buen gobierno no es simplemente una obligación, sino un compromiso arraigado en nuestros valores fundamentales.”

Ignacio Cabanas · *Director Financiero*

Colocamos la integridad en el corazón de nuestro comportamiento ético, actuando con transparencia y responsabilidad en todas nuestras relaciones. Creemos firmemente que la **ejemplaridad y la confianza** son pilares esenciales en las relaciones que mantenemos con nuestra amplia cartera de clientes, socios y colaboradores.

A través de estos principios, forjamos el camino que nos guía hacia un futuro sólido y sostenible, donde la ética y la transparencia son los cimientos de nuestro éxito compartido y a través de los que buscamos llegar a la excelencia en nuestros servicios.

Con este objetivo, dentro de la estructura organizativa hemos establecido diversos comités que trabajan de forma colaborativa para respaldar el trabajo de todas las personas que forman parte de Altia. Los Comités de calidad, financiero, de formación,

la unidad de cumplimiento normativo, unidad de riesgos globales, el comité de seguimiento del Plan de igualdad, el equipo de mejora de procesos y la coordinación de sostenibilidad, están formados por profesionales especialistas en distintas áreas, que trabajan de forma rigurosa para velar porque los proyectos se desarrollen en total cumplimiento con la normativa y los más altos estándares de calidad y cumplimiento legal.



Los valores fundamentales que guían nuestras acciones son:

Orientación al cliente.

Autonomía e iniciativa.

Integridad, responsabilidad y cumplimiento normativo.

Adaptabilidad a los cambios.

Orientación a resultados.

El éxito de nuestro Grupo depende de la fortaleza de las relaciones con nuestros clientes, con las personas de nuestros equipos, los proveedores y la sociedad en general. Creemos que al comportarnos con integridad, nutrimos esas relaciones. Nuestro **Código Ético** define cómo las relaciones personales y profesionales deben basarse en la **equidad**, la **dignidad** y el **respeto**.



SUCES STORIES

Altia en el 5º Congreso Internacional de CIOs

En 2023 participamos en Santiago de Compostela en el 5º Congreso Internacional de CIOs, del que fuimos patrocinadores plata.

Dentro de todas las ponencias que trajo consigo el Congreso, los asistentes pudieron escuchar a Constantino Fernández, presidente de Altia, en la mesa “Gobierno corporativo: sin tecnología, no hay estrategia”. En ella, acompañado por Fernando Lucero, Former CIO de Iberdrola; y Alfonso Jiménez, Socio de Exec Avenue; compartieron impresiones sobre la importancia de contar con la tecnología y los desafíos que esta trae a la hora de abordar una estrategia de gobierno. En sus palabras: **“Un CIO es alguien de alta capacidad acostumbrado a resolver problemas complejos y puede estar en los órganos del consejo y ayudar en esa migración a los consejos más tradicionales, con perfiles más financieros, economistas y jurídicos”**.

[Ver más](#)

Estructura organizativa

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.

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.

Cada uno de estos órganos tiene las competencias que se indican en los Estatutos de la Sociedad y en las disposiciones legales y reglamentarias que le son de aplicación como sociedad mercantil. En el seno del Consejo de Administración se encuentra la Comisión de Auditoría, con las funciones que más adelante se enunciarán.

Por su parte, 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

Consejo de Administración

Consejo de Administración de Altia

Consejo de Administración en la sociedad cabecera del subgrupo Noesis y en su filial portuguesa

Comisión de Auditoría

Auditoría interna

Sistema de control interno y gestión de riesgos

Auditoría externa

Proceso de elaboración de la información financiera

Otras competencias

Comité de Dirección

Junta General de Accionistas

Principales competencias

Entre sus competencias más destacadas se pueden citar: el nombramiento y cese de los Consejeros, 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.

Como se ha indicado, 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 las Leyes 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, así como 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 Alta

La composición del Consejo de Administración al final de 2023, incluía **once consejeros**. De ellos, **tres eran mujeres**.

El Consejo de Administración de la Compañía fue reelegido en la Junta General Ordinaria de accionistas de fecha 05.06.2023. **En la Junta General Extraordinaria de accionistas de 13 de noviembre de 2023 fue nombrado Miguel Jove Ortega Consejero dominical en representación de Incio Inversiones, S.L.** El Consejo está presidido por **Constantino Fernández Pico**, que a su vez es el **Consejero Delegado**. **Luis Huete, Carlos Bercedo, representante del grupo inversor del Sr. Bhavnani, y Teresa Mariño**, independiente y Presidenta de la Comisión de Auditoría, **forman la Comisión de**

Auditoría y velan por los intereses de los accionistas minoritarios. Como se indicó, **Miguel Jove Ortega es Consejero dominical, Manuel Gómez-Reino es el Secretario de Consejo** y el resto (**Adela Pérez, Josefina Fernández, Ignacio Cabanas, Ramón Costa y Fidel Carrasco**) ocupan también puestos ejecutivos en la Compañía. El nombramiento se basa principalmente en los conocimientos y experiencia en la Compañía y en el sector y en la sintonía con el proyecto empresarial y sus valores.

Los grupos de interés disponen de varias posibilidades de comunicación con el Consejo de Administración de la Compañía.

Entre ellas, para los que son accionistas, la participación en la Junta General de Accionistas, y ya de manera general para los inversionistas, las consultas de la información publicada en el BME Growth (anteriormente MAB) y en la página web de la Sociedad, los eventos y jornadas organizados por el BME Growth y otros organismos, o la comunicación directa a través de la página web de Altia y el correo electrónico y, por último, a través del Canal Ético.



Consejo de Administración en la sociedad cabecera del subgrupo Noesis y en su filial portuguesa

Los Consejos de Administración de estas dos compañías tienen todas las facultades de representación, gobierno, dirección y administración de la Sociedad y de los negocios e intereses sociales, en todo cuanto no esté especialmente reservado por las Leyes y por los Estatutos Sociales a la Junta General de Accionistas.

La composición de los dos Consejos de Administración al final de 2022 incluye **siete consejeros**. De ellos, **una era mujer**.

La estructura de ambos Consejos de Administración quedó determinada en reuniones de 02.07.2021. Están presididos por Constantino Fernández Pico. Fidel Carrasco y Manuel Alexandre Fernandes Silva Rosa son sus vicepresidentes y María Dolores Suárez, Ignacio Cabanas, Luis Manuel de Castro y Nelson Pereira son vocales. Como ya se indicó para el Consejo de Administración de Altia, el nombramiento se basa principalmente en los conocimientos y experiencia en la organización y en el sector (en este caso dentro del ámbito del subgrupo Noesis) y en la sintonía con el proyecto empresarial y sus valores.

En el seno de ambos Consejos de Administración se creó una **Comisión Ejecutiva formada por los tres Administradores ejecutivos portugueses y presidida por Alexandre Rosa**. El Consejo delegó en esa 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, CEO o Consejero Delegado.
- Nelson Pereira, CTO o Director de Tecnología.
- Luís de Castro, CFO o Director Financiero.

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

Comisión de Auditoría

Integrada dentro del Consejo de Administración, 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:

Principales competencias

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

Auditoría interna. 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.

Sistema de control y gestión de riesgos. 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.

Auditoría Externa. 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.

Proceso de elaboración de la información financiera. 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.

Otras competencias. Informar a la Junta General 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),

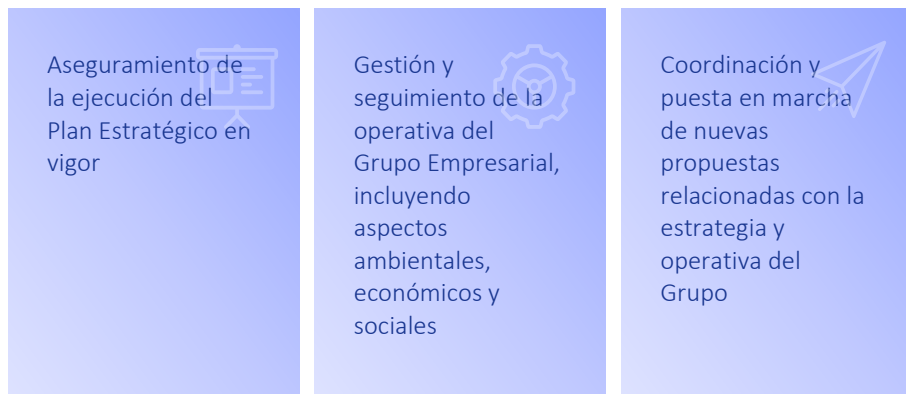
contando estas dos últimas unidades entre sus miembros con una persona del equipo de Relaciones con Inversores y Mercados.

Comité de Dirección

Principales competencias

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**.

Las funciones principales del presente Comité son las siguientes:



La composición del Comité de Dirección es la siguiente:

- Constantino Fernández, Consejero Delegado.
- Adela Pérez, Vicepresidenta.
- Fidel Carrasco, Director de Desarrollo Corporativo.
- Ignacio Cabanas, Director Económico-Financiero.
- Ramón Costa, Director Ciberseguridad, Datacenter&Cloud.

- Jesús Criado, Director Técnico.
- Alberto Loureiro, Director Oficina de Madrid.
- Consuelo Luces, Responsable de Marketing & Comunicación.
- Joaquín Donesteve, Responsable de Asesoría Jurídica.
- Walter Mattheus Elorza, Director General de Bilbomática.

A partir del Comité, se han creado **4 comités dependientes, distribuidos por áreas de trabajo**. Cada comité está integrado por un responsable y una serie de personas con responsabilidades y competencias diversas dentro de la organización:

Comité de Personas

Comité de Negocio

Comité Financiero

Comité de Desarrollo Corporativo

Tanto estos grupos de trabajo, como el Comité de Dirección, son dinámicos en su composición por lo que, en cualquier momento, pueden variar su composición. Los Subcomités se reúnen y organizan según establezcan sus integrantes y son los encargados de presentar propuestas al Comité de Dirección. Se estima necesario que al menos se reúnan una vez al mes.

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.

Integridad y compromiso

Este enfoque refleja nuestro compromiso con la **excelencia y la responsabilidad**. Nuestro **Código Ético**, aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del 22 de septiembre de 2017, establece los **principios y compromisos que guían nuestra conducta en todas las áreas de actuación**.

Desde el respeto a los derechos humanos y laborales hasta el cumplimiento de la legalidad y el fomento de un entorno laboral seguro y saludable, nos esforzamos por mantener los más altos estándares éticos en todo lo que hacemos.

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.

El Código Ético

Nuestro Código Ético no solo es un documento formal, sino **una guía práctica que define nuestra forma de hacer negocios y de interactuar con el mundo que nos rodea**. Es la base sobre la cual construimos relaciones sólidas y duraderas, tanto dentro como fuera de nuestra organización.

El Código Ético recoge los **compromisos con la ética empresarial del grupo Altia** en todos sus ámbitos de actuación y **es de aplicación a:**

- Todas las personas de la organización y aquellas que trabajen en su nombre en el desempeño de las actividades de las que sean responsables.
- La gestión de las necesidades y expectativas de los clientes y la planificación y gestión de las relaciones con los competidores, proveedores y aliados, con la política anticorrupción como uno de los aspectos más relevantes.
- El establecimiento de relaciones con el entorno social y medioambiental.

- La planificación de las relaciones con las administraciones competentes e instituciones pertinentes.
- La gestión de la confidencialidad y de la información privilegiada, singularmente en materia de abuso de mercado.
- La resolución de los posibles conflictos de interés entre los intereses de Altia y los de sus profesionales.

Nuestro compromiso con la ética e integridad

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. Conducta de los directivos y profesionales de Altia

- Los directivos y empleados de grupo Altia 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.

Sin perjuicio de la regla anterior sí está permitido aceptar o realizar los regalos e invitaciones considerados de cortesía o de atención comercial, entendiendo como tales los siguientes:

- Obsequios de propaganda por un valor inferior a 50€.

- Invitaciones regulares cuyo importe no supere los límites considerados razonables en los usos sociales y que no sea superior en ningún caso a 100 €.
- Invitaciones y regalos por causas concretas o excepcionales (p.e. regalos de Navidad), siempre que estén dentro de límites moderados y razonables y cuyo importe sea en todo caso inferior a 250 €.
- Los que no constituyan supuestos especialmente prohibidos por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Toda invitación, dádiva o regalo que supere los límites establecidos deberá ser puesta en conocimiento del superior inmediato. El Departamento de Administración llevará un registro de todos estos supuestos, guardándose durante un período mínimo de cinco años.

- Los profesionales tampoco podrán recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo. Esta prohibición no se extiende a las operaciones normales y habituales de entidades financieras que sean clientes o proveedoras del Grupo, en condiciones de mercado o previamente pactadas para los profesionales del Grupo como política comercial de la entidad y siempre que no estén incursas en las actividades anteriormente descritas en los puntos 1 y 2 de este apartado.

Política anticorrupción. Relación con proveedores

Se exigirá 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 por Altia. En particular todos **los proveedores del Grupo, salvo aquellos que dispongan de un sistema anticorrupción homologable al de Altia, deberán firmar un compromiso** en el que se incluirán las siguientes obligaciones:

- Conocer la política anticorrupción definida por Altia.
- No llevar a cabo ninguna acción que suponga un incumplimiento de las leyes, normas y políticas anticorrupción aplicables en cada momento, en particular de la política anticorrupción establecida por Altia.
- No llevar a cabo ninguna acción que tenga como consecuencia que el grupo Altia incumpla las leyes, normas y políticas anticorrupción aplicables en cada momento.
- Tener y mantener durante el plazo de duración del contrato un programa de cumplimiento que incluya, entre otras cosas, medidas de prevención para impedir y detectar cualquier incumplimiento de las leyes, normas y políticas anticorrupción aplicables en cada momento.
- Emitir, en cualquier momento, a solicitud del grupo Altia un certificado firmado por un representante legal del proveedor con facultades suficientes que acredite el cumplimiento de los compromisos anticorrupción.
- Guardar durante un plazo de 5 años la documentación relativa a los pagos relacionados con el contrato, así como al cumplimiento de las normas y políticas anticorrupción.
- Permitir al grupo Altia y a sus representantes, siempre que sea avisado con la antelación suficiente y sin necesidad de preaviso en caso de sospecha fundada de incumplimiento del compromiso anticorrupción, el acceso a la documentación guardada por el proveedor referida en el punto anterior y realizar copias de la misma, así como mantener las reuniones necesarias con el personal del proveedor para verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas.
- Tener en funcionamiento y mantener actualizado un registro de todos los regalos, atenciones y eventos que superen los 150 euros, realizados a/por empleados de cualquiera de las empresas del grupo Altia o de los contratistas de Altia permitiendo acceder a esta información con carácter anual.

En el caso de que el proveedor subcontrate parte de sus obligaciones con Altia, deberá exigir al subcontratista que firme un compromiso de cumplimiento de las mismas obligaciones relativas a la lucha contra la corrupción. En dicho compromiso deberá incluirse la posibilidad de que Altia realice las comprobaciones precisas sobre el cumplimiento, por parte del subcontratista, de las leyes, normas y políticas anticorrupción aplicables en cada momento.

Los proveedores que dispongan de un sistema homologable al del grupo Altia, deberán emitir un certificado, firmado por un representante legal, de que dicho sistema comprende las obligaciones contempladas en el compromiso antes descrito.

Conflictos de interés

Como una de las manifestaciones típicas del desempeño de una conducta profesional leal e íntegra, 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.

Se considerará como situación de conflicto de interés toda situación en que se produzca, o se pueda producir potencialmente, un conflicto, directo o indirecto, entre los intereses del grupo Altia y los de uno de sus profesionales, ya sea por razón de sus circunstancias o actividad personales, sus relaciones familiares, su patrimonio o por cualquier otro motivo, y esta situación pudiera comprometer, a ojos de un observador externo, la actuación imparcial de dicho profesional.

Son personas o entidades vinculadas a un profesional del Grupo a los efectos del conflicto de intereses:

- El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- Los hijos que estén a su cargo.

- Los ascendientes, descendientes y hermanos y los respectivos cónyuges o personas con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes, y hermanos del cónyuge o de la persona con análoga relación de afectividad.
- Cualquier persona jurídica o cualquier negocio jurídico fiduciario en el que el profesional ocupe un cargo directivo o esté encargada de su gestión; o que esté directa o indirectamente controlado por el profesional; o que se haya creado para su beneficio; o cuyos intereses económicos sean en gran medida equivalentes a los de la persona obligada; o sobre la que pueda ejercer una influencia significativa;
- Las personas interpuestas, que actúen en propio nombre, pero por cuenta de cualquiera de las anteriores.

A mero título de ejemplo y sin carácter exhaustivo, pueden identificarse las siguientes **situaciones como potenciales generadores de un conflicto de interés**:

- Realizar transacciones u operaciones económicas con cualquiera de las sociedades del Grupo, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes o de escasa relevancia.
- En el supuesto de disponer de facultades para ello, negociar y, en su caso, formalizar, contratos en nombre de cualquiera de las sociedades del Grupo con personas físicas o jurídicas vinculadas al profesional.
- Utilizar el nombre de una de las sociedades del Grupo o del propio Grupo o invocar su condición de profesional para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- Usar los activos sociales, incluida la información confidencial del Grupo, con fines privados.
- Aprovecharse de las oportunidades de negocio del Grupo.

- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la sociedad del Grupo para la que presta sus servicios, asociadas al desempeño de esos servicios, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.
- Ser accionista o socio significativo, administrador o apoderado de clientes o proveedores de cualquiera de las sociedades del Grupo.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena, de manera individual o como accionista o socio significativo, administrador o apoderado de una sociedad que suponga una actividad de competencia, directa o indirecta, actual o potencial con el Grupo

Ante un potencial conflicto de interés, los profesionales 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.

Asimismo, los profesionales informarán sobre los conflictos de interés en que estén o puedan estar incurso. A esos efectos, comunicarán por escrito la situación y sus circunstancias al superior jerárquico inmediato, quién la remitirá al Responsable de Cumplimiento Normativo, para el estudio de la cuestión y la adopción de la correspondiente decisión.

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 Alta 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.

De manera particular, el subgrupo Noesis dispone de un Código de Ético y Conducta (<https://noesis.pt/about-noesis/Compliance>), 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 Ético 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.

De la misma manera, Bilbomática dispone de un código de conducta aprobado con fecha 16 de octubre de 2023.



Nuestro compromiso con los 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.**

Entre los compromisos que asumimos en esta materia, destacan:

- No emplear a nadie que esté por debajo de la edad legal.
- Ninguna persona empleada en las sociedades del grupo Altia es discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo.
- Los empleados de las sociedades del grupo Altia tienen reconocido el derecho de sindicación, asociación y negociación colectiva.
- En las sociedades del grupo Altia no se permite ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.
- En las sociedades del grupo Altia no se permite ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario.
- El salario que reciben los empleados de las sociedades del grupo Altia es acorde con la función desempeñada y respeta los convenios del sector.
- El grupo Altia rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. El Grupo promueve medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en sus Planes de Igualdad.

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

Este es un 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 los trabajadores y trabajadoras.

Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo

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 (puede verse en <https://www.altia.es/es/compromisos-contra-la-discriminacion>). La Comisión de Seguimiento del Plan de de Igualdad aprobó el 19 de abril de 2018 la versión definitiva, que se publicó en la web corporativa el 30 de abril de 2018 (puede accederse al documento a través de la dirección www.altia.es/documentos/Protocolo_Preencion_acoso_laboral_sexual_razon_sexox.pdf) para Altia y sus sociedades dependientes. Está previsto que La Comisión de Seguimiento apruebe durante la primera mitad del año 2024 una nueva versión del Protocolo donde se incluyan, 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.

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 protocolo “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 con la actividad laboral

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 aquellos trabajadores 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.

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 en materias relativas al Mercado de Valores

Su existencia está impuesta por las normas del mercado de valores. 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**”.

Su última versión fue aprobada por el Consejo de Administración en julio de 2019 e incluye las adaptaciones necesarias con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Mercado de Valores y del Reglamento (UE) n.º 596/2014 del Parlamento Europeo y Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre el abuso de mercado, que se produjo para este último precepto el 3 de julio de 2016 y con estricto cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Asimismo, se adaptaron los 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 empleados y directivos.

El Reglamento se encuentra publicado en la web de la Sociedad, dentro de la sección Gobierno Corporativo del apartado destinado a ‘Inversores & Accionistas’. El enlace es el siguiente:

https://www.altia.es/documentos/Reglamento_interno_de_conducta_julio_2019.pdf

El Secretario del Consejo de Administración es el encargado de difundir entre las personas afectadas por el Reglamento las obligaciones que se derivan del mismo, así

como de aclarar las dudas que pudieran surgir. La difusión de las obligaciones se realiza mediante instrucciones y comunicados escritos. En 2020 todas estas cuestiones se pusieron en marcha también en Noesis y sociedades dependientes.



Reglamento del Consejo de Administración

Su existencia no era estrictamente necesaria para una sociedad cuyas acciones cotizan en el BME Growth pero se aprobó y publicó con motivo de la incorporación a ese mercado en 2010.

Su última versión fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 24 de mayo de 2017.

Según el propio documento: “el presente Reglamento 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, 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.

Sin perjuicio de ello, el Reglamento, en cuanto norma de gobierno corporativo de la Sociedad, está abierto a las modificaciones que aconseje la evolución de la Sociedad y de la normativa y recomendaciones que se vayan elaborando en relación con las materias que constituyen su objeto.

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.

El Reglamento se encuentra publicado en la web de la Sociedad, dentro de la sección “Sobre Altia - Gobierno Corporativo” del apartado destinado a Consejo de Administración. El enlace es el siguiente <https://www.altia.es/documentos/Reglamento del Consejo de Administracion.pdf>

Canal Ético

Todos los grupos de interés del Grupo tienen a su disposición el Canal Ético, previsto en el Código Ético y en funcionamiento desde octubre de 2017, al que pueden acceder de una manera confidencial para comunicar irregularidades o plantear dudas o sugerencias. El enlace de acceso para Altia, Exis y Wairbut, es el siguiente: <https://www.altia.es/canal-etico>. El enlace de acceso para Bilbomática es el siguiente: <https://canaletico-bilbomatica.altia.es/#/>.

No se han denunciado irregularidades por el Canal Ético que hayan ocasionado la apertura de una investigación interna. Las restantes entradas producidas en el Canal Ético se han atendido conforme a lo establecido en el Código Ético.

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 acceso propio al Canal Ético del grupo Altia (<https://canaletico-noesis.altia.es/>), especialmente adaptado a los requerimientos legales de Portugal. Dentro de ese acceso especial existen dos subcanales distintos en atención a la materia: 1) acoso y 2) corrupción, materias conexas y denuncias.

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

Altia, como prestador de servicios de comunicaciones electrónicas, se encuentra inscrita en esa categoría en el Registro de Operadores de Redes y Prestadores de Servicios de Comunicaciones Electrónicas de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

Adicionalmente, Altia se compromete al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el documento Obligaciones del Prestador de Servicios relacionados con internet, publicadas en el siguiente enlace del Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital:

<https://lssi.mineco.gob.es/la-ley/aspectos-basicos/Paginas/obligaciones-responsabilidades.aspx>

Otras cuestiones

No se han detectado en ningún caso infracciones de los derechos fundamentales en los centros de trabajo del grupo Altia.

No se han realizado durante este ejercicio 2023 evaluaciones formales de impactos negativos en materia de derechos humanos, trabajo infantil, trabajos forzados, etc.



Dimensión económica

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 241,3 Mn de Euros**, con casi tres mil seiscientos profesionales a final del ejercicio, con proyectos desarrollados en prácticamente todos los sectores y con una cada vez mayor presencia internacional (43% del total de ingresos), a través de Noesis y sus filiales, Chile, el negocio en la UE, principalmente en agencias europeas, desarrollado tanto por Altia como por Bilbomática y, desde 2021, en Andorra. Una **importante diversificación del negocio en clientes, sectores y mercados**, la experiencia y energía del equipo gestor, una solvencia técnica y financiera acreditada, una gran flexibilidad y agilidad en la toma de decisiones, 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.

En medio de un periodo de crecientes tensiones geopolíticas, el mundo se enfrenta a un panorama incierto que amenaza con redefinir las relaciones internacionales tal como las conocemos. La guerra comercial entre China y Estados Unidos, la pandemia del covid-19 y, muy especialmente, la guerra de Ucrania y Palestina, han dividido al mundo y cuestionado seriamente las bases del sistema global actual.

La UE se enfrenta a desafíos únicos en este cambiante y complejo entorno internacional. Desde problemas de abastecimiento hasta la escalada de precios en sectores críticos como la energía. La rebaja de las proyecciones de inflación en 2023 con respecto a 2022 se debió fundamentalmente a la menor contribución de la energía, con un mejor comportamiento de los precios del petróleo y del gas.

Los beneficios económicos que ha ido generando el proceso de globalización son innegables. La apertura de los mercados globales ha impulsado el comercio internacional y ha fomentado el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza en muchas partes del mundo. Todo apunta a que ahora nos encaminamos hacia un mundo, donde las alianzas adquieren una mayor importancia y la eficiencia económica cede terreno a otras prioridades como la seguridad y la autonomía estratégica. Se aprecia una clara voluntad por parte de las autoridades de reducir los riesgos derivados de la excesiva dependencia en países con los que puede haber disputas políticas o comerciales. Ello ya se está traduciendo, en algunos casos, en más restricciones en la transferencia de tecnología, una mayor inversión en defensa, un mayor énfasis en la sostenibilidad ambiental y logística, y un intento de ajustar las cadenas globales de valor.

Lo que podemos esperar en los próximos años no es tanto una desglobalización, que claramente es inviable, sino más bien una tendencia creciente hacia una mayor regionalización en las cadenas de suministro. Esto implicará un aumento en la producción dentro de las regiones, como Europa, América y Asia, y una disminución en la producción entre regiones, como Asia y Europa.

En el entorno macroeconómico actual, el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima un crecimiento mundial del 3,1% en 2024, antes de repuntar al 3,2% en 2025. Esta institución prevé que la inflación mundial pasará del 6,9% de 2023 al 5,8% en 2024. Estos factores positivos incluyen la posibilidad de relajar condiciones financieras con una desinflación rápida y un mayor dinamismo en reformas estructurales.

En el contexto descrito anteriormente, el sector TIC ha sido de los pocos sectores que a día de hoy se han visto afectados en menor medida por el contexto macroeconómico actual. El panorama global del sector sigue experimentando una transformación relevante, impulsada por avances significativos en áreas como inteligencia artificial (IA), computación Cloud, gestión del dato o ciberseguridad. Estas tecnologías no solo están revolucionando la forma en que las empresas operan, sino que también están generando cambios profundos en la sociedad en su conjunto, impactando prácticamente a todos los sectores, desde la distribución, servicios, o el sector financiero hasta el sector de infraestructuras, utilities, incluso en el sector público. Estamos posiblemente ante un periodo disruptivo, de verdadera revolución digital, con grandes cambios en nuestra forma de relacionarnos y hacer las cosas, que puede verse intensificado por el fenómeno de la 'IA'. La creciente conciencia sobre temas como seguridad de datos, privacidad, sostenibilidad y ética en la IA está adaptando las expectativas de los clientes e influenciando las decisiones de inversión. Las empresas que puedan alinear sus estrategias con estas problemáticas emergentes van a estar en una posición de clara ventaja para ganar la confianza del mercado.

El periodo pandémico que acabamos de superar aceleró aún más la adopción de soluciones digitales, ya que todos tuvimos que buscar soluciones para enfrentarnos a los desafíos impuestos por la crisis. Esto ha dado lugar a una demanda aún mayor de servicios TI, incluidas soluciones de trabajo remoto y más colaborativas, ciberseguridad (lo que se ha etiquetado como 'transformación digital'), que el Grupo ha aprovechado para mejorar su posición global en los mercados.

Creemos que el Grupo está bien posicionado para capitalizar estas tendencias, basado en los puntos fuertes que nos caracterizan: experiencia del equipo gestor, portfolio de servicios cada vez más amplio y alineado con la demanda del mercado, excelencia de nuestros talentos, reputación y credibilidad, capacidad global de entrega y diversificación de riesgos.

Desde un punto de vista de inversión de las distintas industrias, se espera un entorno favorable. El sector de Tecnologías de la Información se estima que siga creciendo en el período 2024-2027, con un ritmo sostenido en todos los sectores de la economía. Los datos de la inversión en TIC son aún más relevantes cuando se comparan con las estimaciones de crecimiento económico proyectadas por el Banco Central Europeo que se fijan en 2024 en 0.6%, en 2025 en 1,5% y en 2026 en un 1,6%.

Por último, un tema igualmente relevante está relacionado con la concentración en la demanda en nuestro sector. Esto se traduce en proyectos cada vez más grandes que crean un riesgo, pero al mismo tiempo un desafío de selección de un proveedor único de tecnología. Se intuye, pues, como elemento estratégico imprescindible, la necesidad de seguir creciendo. Con el crecimiento que el Grupo ha registrado en los últimos años, estamos cada vez más capacitados para estar dentro de un grupo restringido de 'players' bien posicionados para acompañar a nuestros clientes en su proceso de transformación digital.

En este contexto, el Grupo, que parte de una cuota en aquellos mercados en los que opera referida al sector de los servicios TIC todavía muy baja, se plantea el reto de consolidar la imagen de marca dentro del sector y crecer de manera ordenada y sostenible, para poder acometer más proyectos y de mayor envergadura. En un entorno como el descrito, se dan las circunstancias objetivas para que una organización eficiente como el grupo Altia, que presta servicios de alta calidad a unas tarifas competitivas, pueda aumentar su cuota de mercado de una manera significativa.

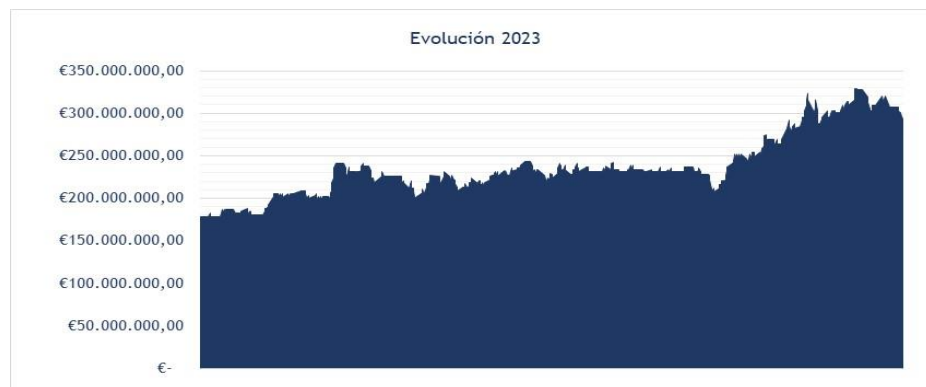
Cotización Bursátil

Altia cotiza desde el 1 de diciembre de 2010 en BME Growth, anteriormente denominado Mercado Alternativo Bursátil (MAB).

La evolución del valor durante el ejercicio de 2023 fue bastante estable durante la mayor parte del año y ha repuntado en las últimas semanas del año hasta alcanzar un 63,8% de subida con respecto a la cotización que tenía a inicio del año (4,26 € por acción frente a 2,6 € por acción a inicio del año) y su capitalización ha pasado de 178,8 Mn€ a 1 de enero a 293,0 Mn€ a 31 de diciembre, tal y como se muestra gráficamente más adelante.

En relación con la liquidez del valor, ésta se ha incrementado ligeramente con respecto a años precedentes. El "Split" aprobado a principios de 2023, a razón de 10 acciones nuevas por cada acción anterior, ha propiciado esa ligera mejora con respecto a ejercicios anteriores. Con el "Split", el número de acciones se ha fijado en 68,8 millones frente a los 6,8 millones que había antes.

Desde la óptica de los mercados financieros en general y del BME Growth en particular, el resultado obtenido por Altia en 2023 puede considerarse muy meritorio dado el entorno de alta volatilidad e incertidumbre que ha caracterizado el año en los mercados de valores. Los resultados obtenidos consolidan a Altia como una de las compañías de BME con mayor tamaño y mejor desempeño y se espera que continúe con la trayectoria de éxito iniciada en 2010, si bien -como es lógico- el entorno macroeconómico del comienzo de 2024 supone una incertidumbre para cualquier previsión que se pueda hacer.



Evolución capitalización bursátil 01-01-23 a 31-12-23 (Fuente: Altia).

	2020	2021	2022	2023
Capital admitido (Miles de Euros)	138	138	138	138
Nº de acciones (x 1.000)	6.878	6.878	6.878	68.782
Precio cierre período (euros)	22,2000	26,4000	26,0000	4,2600
Últ. precio período (euros)	23,2000	26,4000	26,0000	4,2600
Precio máx. período (euros)	23,8000	28,6000	28,8000	4,7800
Precio mín. período (euros)	16,0000	21,6000	22,6000	2,6000
Capitalización (Miles de Euros)	159.574	181.584	178.833	293.011
Volumen (miles de acciones)	6.083	702	544	4.634
Efectivo (miles de euros)	11.560	1.779	1.414	13.386

Previsiones de futuro

El entorno en el que opera el Grupo presenta numerosas oportunidades en comparación con otros sectores, al estar 'lo tecnológico' en constante crecimiento tanto para la sociedad como para las empresas. Especialmente hoy en día, debido a la complicada situación económica, la tecnología resulta fundamental para optimizar los procesos de las empresas y lograr que estas mejoren su eficiencia. También para el desarrollo personal de los individuos y global de países y sociedad en general.

Por otro lado, la cuota de mercado del grupo Altia es todavía muy pequeña, con lo que el campo de crecimiento es elevado y no se presenta la vulnerabilidad de las empresas que tienen que defender de la competencia una cuota relevante.

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 el Grupo ha identificado en 2023 han sido:

- **Ciberseguridad/ataques cibernéticos.** Como organización que basa su actividad en la tecnología, el Grupo tiene que ser especialmente cauteloso con esta cuestión, que constituye también una línea de actividad propia. La aplicación de severas políticas de ciberseguridad se plantea como una política totalmente necesaria para que los planes de desarrollo del Grupo se puedan llevar a buen término, en un entorno en el que los ataques cibernéticos cada vez son más habituales y a mayor escala, en especial desde el inicio de la guerra de Ucrania.
- **Incumplimiento de la normativa que afecta a la actividad del Grupo.** La globalización de la economía y el cada vez más exigente entorno normativo en el que las compañías tienen que desarrollar su actividad, están obligando a las organizaciones a mejorar su transparencia, a identificar y mitigar los riesgos de su actividad, aumentar su grado de cumplimiento de las normas que le aplican

y a dar respuesta a todos sus grupos de interés. El Grupo sigue desarrollando un considerable esfuerzo para posicionarse como una entidad socialmente responsable y así aportar el mayor valor posible a todos los grupos relacionados con su actividad.

- **Escasez de capital humano cualificado.** La creciente demanda de perfiles tecnológicos para cualquier negocio, actividad o sector, está complicando el acceso al talento en una actividad en la que este aspecto es crítico dado que el principal activo del Grupo reside en la alta cualificación técnica y profesional de las personas que lo integran. Una inadecuada gestión del talento (captación, retención, políticas retributivas, desconexión digital, plan de carrera, beneficios sociales, planes de compensación, etc.) podría suponer que el Grupo no disponga de los profesionales adecuados para la consecución de sus objetivos. En este sentido, tal y como se ha comentado previamente en el presente Informe, el grupo Altia está prestando especial atención a esta cuestión, apostando de una manera decidida por mantener el talento tecnológico del que dispone a través de las políticas comentadas, aunque eso suponga una cierta reducción en sus márgenes en el corto plazo, tal y como ha sucedido este año.
- **Desafíos relacionados con adquisiciones.** Especialmente activa en los últimos años y con vocación de incorporar al Grupo empresas o negocios con buena base y que encajen en los planteamientos de Altia, el riesgo para el Grupo no solo reside en una buena selección y en la ejecución de la transacción sino, básicamente, en poder realizar un proceso de integración que no se dilate en el tiempo y que aproveche al máximo todas las virtudes de la adquirida para que la operación no se limite a una mera yuxtaposición de negocios y cifras. Los resultados de las operaciones corporativas realizadas hasta la fecha avalan la

ejecución del Grupo en este tipo de procesos, pero no garantizan el éxito de aquellos que se vayan a llevar a cabo en el futuro, de ahí que el riesgo aquí identificado sea uno de los principales a los que se enfrenta la organización y esté muy presente en la organización.

El Grupo va a seguir firme en su modelo de negocio a través de una mezcla de sus virtudes tradicionales (orientación al cliente, estabilidad accionarial, alta cualificación de los recursos humanos y del equipo directivo, cuentas saneadas, costes de estructura inferiores a los de nuestros competidores, política financiera orientada a la optimización del fondo de maniobra) y de las nuevas iniciativas adoptadas (fomento de la cultura colaborativa y las sinergias entre diferentes áreas de la organización y en especial las que se obtienen por la integración de Noesis, Wairbut y Bilbomática, enfoque hacia áreas y tecnologías con mejor posicionamiento y mayor capacidad de crecimiento futuro como la IA, Ciberseguridad o Data Analytics, políticas encaminadas a la captación y retención de talento, a la internacionalización y a la implantación de mayores sistemas de control y, finalmente, asunción progresiva de normas y recomendaciones exigidas a empresas cotizadas en mercados secundarios oficiales, incluso por encima de las estrictamente obligatorias para las cotizadas en BME Growth). El Grupo está convencido de que la prestación de servicios avanzados en tecnologías de la información y comunicación no solo tiene un gran recorrido en el mercado, sino que, cada vez, la demanda de este tipo de servicios va a ser mayor.

Las cuentas anuales de 2023 se pueden considerar satisfactorias. Son una buena base para seguir incrementado las ventas, para mantener una cartera diversificada, para continuar internacionalizándose, para poco a poco seguir recuperando los niveles de rentabilidad que la Sociedad ha tenido históricamente y, por supuesto, para seguir generando caja e incrementando la solvencia vía aumento de Fondos Propios, así como recuperar los niveles de Fondo de Maniobra en los que habitualmente la Compañía ha ido desarrollando su actividad. Pese a las dificultades inherentes a todo crecimiento inorgánico, creemos que Altia está demostrando un uso eficiente de la capacidad de

endeudamiento que le permite su solvencia y trayectoria y, como decíamos antes, la conjugación de una buena elección en las de adquisiciones y una buena ejecución en las integraciones. Ese crecimiento inorgánico debe servir para acelerar la consecución de los objetivos estratégicos, entre los cuales figura como protagonista mantener los márgenes tradicionales del Grupo.

En un entorno de incertidumbre extrema como el actual, el Grupo mantiene una gran cautela sobre la evolución de la economía, siendo la prudencia en cuanto a inversiones y nuevos negocios, su guía de actuación, pero sin dejar de intentar aquellas que se consideran especialmente atractivas y que encajen en términos de rentabilidad e integración. El reto sigue siendo consolidar la imagen de marca dentro del sector y crecer de manera ordenada y sostenible, para poder acometer más proyectos y de mayor envergadura.

Impacto en lo social (S)

Personas y talento

Acción social

Educación y desarrollo

Equidad de género y diversidad

Salud y bienestar

Solidaridad y apoyo social



Carácter social

DATOS RELEVANTES



3.570

Personas



27,1% Mujeres

72,9% Hombres



Por encima de la media

15% Mujeres es el porcentaje aproximado de mujeres en el mercado dentro de las empresas



+122.900

Horas de formación

95,7%

Personas con contrato indefinido

+51% Titulados



En nuestra búsqueda constante por ser una empresa comprometida con la sostenibilidad en todos los ámbitos de nuestras operaciones, reconocemos la importancia fundamental de la dimensión social en nuestra estrategia ESG.

Nuestro enfoque se centra en **valorar y potenciar a las personas que forman parte de nuestro equipo**, al mismo tiempo que **nos comprometemos con la comunidad que nos rodea**.

Desde la atracción y retención del mejor talento hasta la promoción de un entorno laboral seguro, inclusivo y saludable, buscamos fomentar el crecimiento y bienestar de nuestras personas.

Además, nos implicamos activamente en acciones sociales que generan un impacto positivo en la sociedad. A través de acciones propias, iniciativas de voluntariado y colaboraciones con organizaciones del tercer sector, nos esforzamos por contribuir al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que operamos.

Los logros que consigue el Grupo son posibles gracias a un equipo humano comprometido con nuestro proyecto estratégico y cultura empresarial: predisposición a una mejora continua, orientación a resultados, trabajo en equipo, comunicación, iniciativa, ilusión, innovación y motivación.

Juntos, estamos construyendo un futuro mejor para todos.



» Best Places to Work in IT



El 27 de noviembre de 2023, Foundry Computerworld ha seleccionado a Altia como uno de los mejores lugares para trabajar en TI en 2024, incluyendo a la compañía en el puesto 27 del ranking de las empresas medianas.

La lista de los mejores lugares para trabajar en TI es un ranking anual de los mejores entornos de trabajo para profesionales de la tecnología realizado por Computerworld. La lista se elabora a partir de un cuestionario exhaustivo sobre lo que ofrece la empresa en categorías como beneficios sociales, desarrollo profesional, DEI, futuro del trabajo, formación y fidelización del talento. Las clasificaciones son revisadas y examinadas por un panel de expertos de la industria.

Este reconocimiento supone un gran impulso y nos reafirma en nuestro empeño por atraer a los mejores perfiles del mundo TI.

» Best Places to Work in Portugal



La participación de Noesis en el Estudio de Cultura y Clima Organizacional, realizado por Great Place to Work Portugal, resultó ser un éxito, presentando una tasa de respuesta del 77% y un índice de confianza del 86% que, en comparación con los resultados del año anterior, se traduce en un aumento de siete y cuatro puntos porcentuales respectivamente.

La distinción de Noesis como Best Workplaces™ in Portugal, por segundo año consecutivo, nos hace mirar dentro y confirmar que vamos por buen camino poniendo a nuestra gente en el centro de la organización. En este momento, de difícil atracción y retención de talento, estamos particularmente satisfechos con este resultado.

Teresa Lopes Gândara - Directora de Human Capital de Noesis

» Best Workplaces Europe



De acuerdo con el ranking de Great Place To Work, Noesis obtiene la posición número 12 en el ranking de Grandes Empresas con más de 500 empleados al ser reconocidos por nuestra cultura de confianza y nuestro excelente ambiente de trabajo. Somos la única empresa portuguesa en este ranking de 50 organizaciones.

En este ranking, las empresas se distinguen por la forma en que desarrollan una experiencia Workplace For AllTM.

Para esta nominación es crucial escuchar a los empleados para averiguar cómo se sienten sobre el entorno laboral y cómo evalúan la confianza de la organización, la innovación, las iniciativas internas y externas, los valores y el liderazgo.

Ponemos así de manifiesto que nuestro lema Let's Innovate Together!, no es solo una filosofía, es una promesa de que el objetivo es siempre crecer juntos.

Personas y talento

Nuestro motor hacia un futuro sostenible

En Altia reconocemos que nuestras personas son el núcleo de nuestra organización y el motor que impulsa nuestro compromiso con la sostenibilidad y la innovación. Cada uno de nuestros profesionales representa una pieza fundamental en la construcción de un mundo mejor y más sostenible, generando valor a través de la tecnología.

Con una plantilla diversa y altamente cualificada, hemos emprendido numerosos proyectos internacionales en colaboración con cerca de un millar de clientes, líderes en sus respectivos sectores. Juntos, hemos comprendido que la tecnología no solo es una herramienta, sino una oportunidad para revolucionar los negocios y contribuir a generar un impacto positivo en la economía y la sociedad.

Los objetivos para los próximos años pasan por captar el mayor talento posible, mantener un incremento de capital humano acorde con el crecimiento del proyecto empresarial y ahondar en la participación cada vez mayor de las mujeres en los diferentes estamentos de la organización cumpliendo los objetivos del Plan de Igualdad.



El grupo Altia ha tenido un crecimiento en capital humano acorde con su expansión estratégica y territorial, finalizando el ejercicio 2023 con 3.570 personas en plantilla.

Creemos en el potencial de las personas y su capacidad para impulsar el cambio

Nuestros profesionales son el alma de nuestra empresa. Su experiencia y dedicación, así como la mejora continua en sus actuaciones y capacidades, nos permiten ofrecer soluciones innovadoras adaptadas a las necesidades de nuestros clientes. Por eso nos esforzamos por crear un entorno laboral que nos inspire y motive a dar lo mejor de nosotros mismos, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo para abordar los desafíos de un entorno cada vez más complejo.



Los ejes de nuestra estrategia centrada en las personas

La propuesta de valor para las personas de nuestra empresa, está representada en unos principios fundamentales y en unas prácticas clave que guían nuestra cultura organizacional y definen la experiencia laboral que ofrecemos a nuestros empleados. Estos pilares reflejan nuestro compromiso con el desarrollo personal y profesional de cada individuo, así como con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, motivador y seguro.

- **Cultura abierta: Fomentando la igualdad, la inclusión y la colaboración.** Nuestra cultura organizativa se fundamenta en principios de igualdad, equidad y transparencia. Reconocemos y valoramos las contribuciones de cada individuo, fomentamos el trabajo auto-gestionado y promovemos un ambiente inclusivo y colaborativo donde todas las voces son escuchadas y respetadas. Nos esforzamos por crear equipos conectados y positivos, donde el reconocimiento interno, la participación activa y el buen ambiente sean la norma.
- **Modelo híbrido de trabajo: Adaptándonos al cambio y a las preferencias individuales.** Reconocemos la flexibilidad como parte integral de nuestra cultura laboral. A través de nuestro modelo híbrido de trabajo, ofrecemos a nuestra plantilla la libertad de elegir desde dónde desempeñar su trabajo. Somos conscientes de que cada persona tiene necesidades y preferencias únicas, por lo que fomentamos un enfoque que se adapte a su estilo de vida y maximice su productividad y bienestar.
- **Formación y evolución: Potenciando tu desarrollo personal y profesional.** Nuestro compromiso con el desarrollo integral de nuestro equipo humano considera el aprendizaje continuo como eje fundamental para el crecimiento personal y profesional de nuestros profesionales. Proporcionamos a las personas de nuestros equipos las herramientas y recursos necesarios para que puedan adquirir y mejorar sus habilidades y capacidades, fomentando de este

modo su desarrollo profesional en todas las etapas de sus carreras. Además, a través de nuestros planes de carrera internos y programas de promoción, brindamos oportunidades claras y estructuradas para que las personas de nuestra plantilla avancen en sus trayectorias profesionales dentro de la empresa, alcanzando sus metas y aspiraciones laborales.

- **Retribución flexible y competitiva: Reconociendo el valor y la autonomía.** Valoramos el talento y el esfuerzo de las personas que forman parte de Altia y lo demostramos a través de una retribución flexible y competitiva. Nuestro sistema de incrementos progresivos reconoce el rendimiento individual y fomenta la autonomía y el crecimiento profesional. Además, ofrecemos iniciativas de retribución variable que complementan el salario base, brindando oportunidades adicionales para ser recompensado por tu dedicación y contribución al éxito de la empresa.
- **Aceleradores de ideas: Inspirando la creatividad y la innovación. Creemos en el poder de las ideas para impulsar el cambio y la innovación.** A través de nuestros programas internos, proporcionamos un espacio donde las personas de nuestros equipos pueden compartir y colaborar en iniciativas que tienen el potencial de transformar la empresa y la sociedad.
- **Seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y la salud de nuestro equipo es una prioridad absoluta.** Estamos firmemente comprometidos con garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Para lograr este objetivo, implementamos medidas y protocolos rigurosos que cumplen con las normativas y estándares en materia de seguridad laboral. Proporcionamos a nuestros empleados la formación para realizar su trabajo de manera segura y eficiente.

- **En acción: personas con ganas de mejorar el mundo.** Creemos firmemente en el poder transformador de la acción colectiva y en el impacto positivo que podemos generar cuando nos unimos para mejorar nuestro entorno. Por ello, fomentamos una cultura de responsabilidad social que anima a nuestros empleados a participar activamente en acciones solidarias. Cada pequeña acción cuenta y juntos podemos marcar una gran diferencia en la construcción de un futuro más sostenible y equitativo para todas las personas.



Crecemos con el
mejor talento

El reto: atraer y fidelizar a profesionales de talento

En un mercado laboral altamente competitivo y en constante evolución, nuestro principal desafío radica en atraer, desarrollar y retener el mejor talento. Para el Grupo es prioritaria la creación de empleo de calidad y estable.

Para ello, los departamentos de RRHH y Selección y los comités de Personas y Formación, trabajan de forma conjunta y coordinada en una **estrategia integral** que abarca desde la identificación de perfiles idóneos, hasta la implementación de programas de desarrollo profesional y medidas de retención efectivas. Nuestro enfoque se centra en **ofrecer un entorno de trabajo inclusivo, flexible y en constante crecimiento**, donde cada empleado se sienta valorado y tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

Con un equipo comprometido y motivado, estamos preparados para superar este desafío y asegurar el crecimiento continuo de nuestra organización.

En Altia, reconocemos que nuestro éxito radica en el talento y la experiencia de nuestro equipo humano. Por ello, nos esforzamos por atraer y retener a los mejores profesionales del sector. Dada la naturaleza altamente especializada de nuestras actividades, valoramos especialmente el alto grado de cualificación técnica en tecnologías de la información y comunicación (TIC). En este sentido, las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) desempeñan un papel fundamental en la formación de profesionales capacitados para abordar los desafíos actuales y futuros del mercado laboral en el ámbito de las TIC. La demanda de profesionales STEM está en constante aumento debido al crecimiento y la evolución de la industria tecnológica, que requiere habilidades especializadas en áreas como desarrollo de software, análisis de datos, ciberseguridad e inteligencia artificial.

Sin embargo, es importante reflexionar sobre la escasez de mujeres en estas disciplinas, lo que limita las posibilidades de innovación y de nuevas perspectivas para abordar los retos de nuestro sector. A pesar de los avances, todavía persiste una brecha de género

significativa en el campo de las carreras STEM, donde las mujeres están menos representadas. Esta disparidad también contribuye a la brecha de género en el mercado laboral. Es fundamental promover la inclusión y la diversidad de género en STEM. En Altia, nos comprometemos con la creación de un entorno de trabajo inclusivo y diverso, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan la oportunidad de desarrollar su potencial.

Nuestro equipo está compuesto principalmente por personas con **titulación superior** en carreras técnicas y expertas en consultoría relacionada con las TIC. Al cierre del 2023, un 51,08% de nuestra plantilla cuenta con titulación universitaria, destacando principalmente en ingenierías y carreras de la rama STEAM.

TITULACIONES	SEXO	2021	2022	2023	% S/TOTAL
Titulados universitarios	Hombres	798	1.053	1175	32,92%
	Mujeres	442	611	648	18,16%
Otras titulaciones	Hombres	872	1.234	1428	40,01%
	Mujeres	184	286	319	8,94%
% de titulados universitarios sobre el total		54,01%	52,26%	51,08%	

En Altia también nos nutrimos de estudiantes y profesionales de **formación profesional**. Reconocemos la importancia de la formación profesional tanto en su modalidad tradicional como dual, como vía fundamental que contribuye al desarrollo de sectores estratégicos, como el de las TIC, al proporcionar profesionales capacitados y adaptados a las necesidades del mercado. Por ello, colaboramos estrechamente con instituciones educativas y centros de formación profesional para ofrecer oportunidades de

aprendizaje práctico y experiencias en el mundo laboral, preparando a la juventud para enfrentar los desafíos del futuro en el campo de las TIC.

En el 2023, Altia se ha adherido a la Alianza por la Formación Profesional como herramienta que permitirá sumar esfuerzos y buscar sinergias entre las administraciones, empresas, centros de formación y agentes sociales, para impulsar iniciativas concretas que contribuyan a configurar una Formación Profesional eficaz, dinámica y de excelencia.

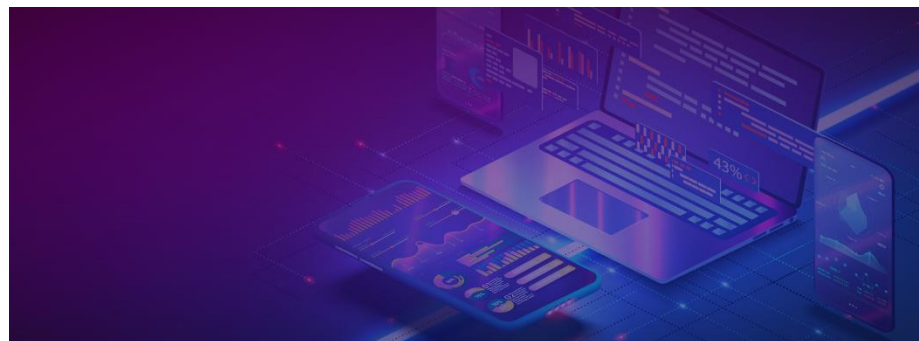


SUCES STORIES

Programa Harrobi para la formación profesional

Bilbomática tiene en marcha el Programa Harrobi, iniciativa para apoyar las prácticas en formación profesional, en la que participan centros en Bizkaia y Álava. A través de este programa, se busca formar a los estudiantes en las necesidades reales de la empresa, permitiendo la incorporación de personas jóvenes y sin experiencia laboral a Bilbomática y creando una cantera de talento vinculado con la empresa. Su objetivo es apoyar la formación de personal altamente cualificado para su incorporación al mercado laboral. En 2023, **el programa benefició a 20 personas** (14 hombres y 6 mujeres). El Programa Harrobi nació en 2016, lo que le ha permitido colaborar activamente con instituciones públicas y centros de formación profesional en la región.

» Acercamos la empresa al mundo educativo a través de la Formación Profesional Dual



Hoy en día es cada vez más importante potenciar una formación coordinada entre empresas y centros educativos.

En Altia, reconocemos la importancia de fomentar la formación profesional dual como un medio eficiente para abordar los desafíos del mercado laboral actual y futuro. En el 2023 se ha desarrollado la segunda edición del Ciclo Superior Dual en Desarrollo de Aplicaciones Web con el IES Fernando Wirtz (A Coruña). Además, durante el curso 2023/2024 hemos iniciado nuestra colaboración con el IES San Clemente (Santiago de Compostela), extendiendo así nuestro compromiso con la educación y el desarrollo del talento. Este programa, ofrece a jóvenes estudiantes la oportunidad de combinar la educación académica con la experiencia práctica en el mundo laboral. A través de esta iniciativa, buscamos facilitar la inserción de talento joven en nuestra empresa, fomentar su desarrollo profesional y contribuir a la formación de un equipo cohesionado de profesionales motivados. Con esta apuesta por la formación dual apostamos por la preparación de la próxima generación de profesionales tecnológicos para los desafíos que les esperan en el mercado laboral.

#AltiaDigitalHub

El programa de prácticas e Altia dirigido a estudiantes de titulaciones universitarias y de formación profesional. Busca impulsar el talento mediante herramientas y subprogramas que apoyan el desarrollo profesional y personal, con la vista puesta al futuro y al crecimiento individual. Las personas que entran en nuestro #AltiaDigitalHub colaboran de primera mano en proyectos innovadores en los que conocen las tendencias tecnológicas actuales, con un impacto directo en la sociedad y cuentan con el apoyo de profesionales expertos en el área, en un ambiente colaborativo orientado a la mejora continua.

140

PERSONAS HICIERON PRÁCTICAS EN ALTIA

71%

TERMINÓ INCORPORÁNDOSE A LA PLANTILLA



SUCES STORIES

DCH nos reconoce como Empresa Comprometida con las Juventudes

El ranking de Empresas Comprometidas con las Juventudes es un reconocimiento del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ) y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH) en el que se recogen empresas y entidades del sector privado que cuentan con acciones para favorecer la captación del Talento Joven dentro de la empresa, con políticas internas para potenciar su empoderamiento y formación y con inversiones directas en programas públicos para la población joven. Nuestro programa #AltiaDigitalHub nos ha permitido optar a este reconocimiento, en el que están seleccionadas 40 empresas de todo el mundo.

“Siempre ha sido nuestro máximo aportar un valor añadido a todas las personas que vienen a cursar con nosotros su primera experiencia profesional. Hemos trabajado en la mejora continua del programa AltiaDigitalHub para adaptarnos a sus necesidades y poder ofrecerles lo mejor de Altia”
Angela Souto, Talent Adquisition Manager de Altia.



SUCCES STORIES

Firma del Pacto por Más y Mejores Empleos para los Jóvenes

Noesis se convirtió en una de las 51 nuevas empresas que formalizaron su adhesión al Pacto por Más y Mejores Empleos para Jóvenes, iniciativa creada por la Fundación José Neves y el Gobierno Portugués, cuyos principales objetivos son atraer, retener y acompañar a trabajadores jóvenes, hasta los 29 años, en Portugal. A través de esta colaboración y considerando las proyecciones para 2026, Noesis se compromete a crear condiciones de trabajo más atractivas para los jóvenes, lo que incluye garantizar empleo de calidad, aumentar la integración y la participación de los jóvenes en el mundo empresarial. Para Alexandre Rosa (CEO), "Noesis siempre busca crear oportunidades de empleo sostenible y se complace en formar parte de un grupo de más de cien empresas que se comprometen a invertir en iniciativas para contratar y retener a jóvenes trabajadores".

El Pacto por la Juventud ahora cuenta con 101 empresas portuguesas dedicadas a aumentar en un 14% el número de jóvenes contratados y en un 10% los contratos indefinidos hasta 2026.

En Altia, valoramos cada nueva incorporación como parte fundamental de nuestro equipo. Es por eso que hemos desarrollado un completo **Onboarding Plan**, diseñado para acompañar y facilitar la integración de las nuevas incorporaciones a la empresa. Este plan establece un proceso organizado que asegura el respaldo necesario para que cada nuevo miembro de la compañía se integre plenamente en nuestra cultura. Incluye acceso a nuestros programas internos corporativos y cuenta con el acompañamiento personalizado de una de las personas del equipo de *welcomers* durante los tres meses siguientes, mediante reuniones periódicas para asegurar una adaptación exitosa y una rápida integración en el equipo.

“Los *welcomers* proporcionamos una visión general de la empresa a los nuevos integrantes de la tripulación. Desde mi punto de vista, lo más importante es que esa conversación de bienvenida crea un vínculo, una referencia donde acudir hasta que el proyecto acoge a la persona. El *welcomer* debería ser ese "alguien" al que nos gusta encontrar cuando acudimos a un lugar nuevo.”

Eva María Rodríguez Misa - Welcomer

40

Welcomers nos dan soporte



Visión de equipo

Apoyo a nuestros profesionales

En Altia ponemos el foco en las personas y trabajamos para priorizar su desarrollo y bienestar, convencidos que de este modo potenciamos nuestra capacidad colectiva para alcanzar nuestras metas y objetivos organizacionales. El éxito de cada persona está intrínsecamente ligado al éxito del equipo.

Creemos en la importancia de cultivar un entorno donde cada persona se sienta valorada, empoderada y parte integral del todo. Para nosotros, crear entornos de trabajo diversos e igualitarios es crucial. Buscamos reflejar la evolución de la sociedad en equipos heterogéneos que enriquecen nuestros proyectos, donde todos tienen un lugar y una voz.

Forjando trayectorias profesionales sólidas

Elevando el compromiso con la formación de calidad

En Altia, consideramos la formación de calidad como un pilar estratégico para el desarrollo de nuestros profesionales. Esto implica un análisis exhaustivo de los procesos formativos, con el objetivo de satisfacer la demanda del mercado, aumentar la competitividad y garantizar la excelencia en nuestro trabajo.

Buscamos profesionales comprometidos, orientados al cliente y a los resultados, capaces de contribuir al proceso de mejora continua y de adaptarse a un entorno cambiante. Para lograrlo, fomentamos el intercambio de conocimientos y experiencias a través de fórmulas como el autoaprendizaje tutorizado, el mentoring y la creación de redes de conocimiento internas.

En la actual coyuntura, donde la flexibilidad y la excelencia son clave, la formación continua se vuelve aún más crucial. En este 2023 continuamos promoviendo activamente el desarrollo profesional de nuestra gente, brindándoles oportunidades de

crecimiento y aprendizaje continuo. El grupo Altia apuesta por políticas de formación intensiva y continua a través de cursos, seminarios y jornadas especializadas. Nuestro objetivo es definir una estrategia de formación que mejore las habilidades básicas, motive a nuestro equipo y garantice un alto nivel de servicio a nuestros clientes. Creemos que al invertir en su desarrollo, fortalecemos no solo a individuos, sino a todo el equipo y la organización en su conjunto.

Con carácter anual, en el grupo Altia se detectan aquellas áreas en las que la persona trabajadora (o sus superiores) demandan una mayor acción formativa. Esa demanda se refleja a principio de cada año en el **Plan Estratégico de Formación** en el que se asegura la competencia técnica y las habilidades de gestión del conjunto de los profesionales del grupo Altia y que aprueban los empleados a través de sus representantes y la Dirección del Grupo. Con este Plan Estratégico, buscamos integrar la formación como un elemento fundamental del modelo de gestión de recursos humanos, proporcionando a nuestro personal los medios necesarios para su desarrollo profesional y mejorando el desempeño.

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.



Career Map: Guiando en desarrollo profesional

En Altia, reconocemos la importancia de impulsar el desarrollo y crecimiento profesional de nuestro equipo a través del Altia Career Map, un proceso integral vinculado a la gestión del talento. Es por eso que hemos establecido un sólido Plan de Carrera que brinda a nuestros empleados oportunidades claras y estructuradas para avanzar en sus trayectorias laborales dentro de la empresa.

El **Altia Career Map** es una herramienta diseñada para planificar el futuro desarrollo de las personas dentro de la organización, ofreciendo guía, acompañamiento y entrenamiento adecuado para aprovechar las oportunidades de crecimiento. Desde el momento en que se unen a Altia, nuestros empleados tienen acceso a herramientas y programas de desarrollo diseñados para fortalecer sus habilidades y competencias.

Este proceso abarca todos los puestos existentes en Altia, siguiendo un criterio funcional y se estructura en cinco partes clave:

1. Relación de puestos de trabajo y equivalencias: Se establecen las correspondencias con las categorías del Convenio Colectivo vigente, actualmente el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.
2. Mapa de puestos: Se representa la estructura de puestos dentro de la organización, proporcionando una visión clara de las posibilidades de desarrollo profesional.
3. Organigrama corporativo: Se presenta la jerarquía y la relación entre los diferentes departamentos y roles dentro de Altia.
4. Definición de puestos de trabajo: Se detallan las funciones, requisitos y conocimientos necesarios para cada puesto, así como las competencias personales, técnicas y de gestión requeridas, junto con el mínimo salarial asociado.

5. Diccionario de competencias: Se establece un conjunto de competencias clave necesarias para el desempeño exitoso en cada puesto.

Creemos en el crecimiento interno y promovemos la movilidad dentro de la organización. Nuestro Plan de Carrera ofrece diferentes caminos de desarrollo, desde la progresión vertical dentro de un departamento hasta la exploración de roles y responsabilidades en áreas transversales.

El Plan de Carrera en Altia se somete a revisiones periódicas para garantizar su adaptación óptima a la normativa laboral vigente, así como a los cambios dinámicos en el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y las necesidades evolutivas de nuestra organización. Este compromiso refleja nuestra firme apuesta por cultivar y retener el talento dentro de Altia.



La retención del talento y su potenciación solo es viable en un entorno laboral motivador que favorezca la estabilidad del empleo.

En este sentido, observamos un crecimiento absoluto del empleo indefinido tanto en mujeres como en hombres dentro de Altia. Además, en términos relativos, la tasa de estabilidad laboral ha experimentado una mejora significativa en el último ejercicio.

Este logro cobra especial relevancia considerando el alto crecimiento del número de profesionales en el Grupo y la elevada rotación característica del sector.



1.162

Incorporaciones indefinidas

770 bajas. Con un índice de rotación de 10,98

95,77%

Contrataciones indefinidas

Conectados desde cualquier lugar, unidos en un mismo propósito

Modelo de trabajo Híbrido y Flexible: adaptándonos a las necesidades de nuestros profesionales

En Altia, seguimos un modelo de trabajo híbrido y flexible que se adapta a las necesidades y preferencias individuales de las personas de nuestra plantilla, cumpliendo con lo dispuesto en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia. **Altia _TeamLab** es el programa de Altia que recoge todas las iniciativas entorno a la flexibilidad laboral, a través del trabajo remoto, permitiendo a nuestros profesionales realizar su trabajo desde cualquier ubicación, sin perder la conexión ni el compromiso con nuestros clientes y objetivos comunes. Valoramos la autonomía y la responsabilidad de cada individuo para gestionar su tiempo y su espacio de trabajo de manera efectiva, sin comprometer la colaboración y el trabajo en equipo.

En Altia, comprendemos que la flexibilidad laboral es fundamental para promover un equilibrio entre la vida personal y profesional, así como para potenciar la productividad y el bienestar de nuestros equipos. Por ello, mantenemos un compromiso constante con la mejora continua de nuestro modelo de trabajo. Altia _TeamLab nació en 2022 como una propuesta viva, con capacidad de evolución y adecuación a las nuevas fórmulas laborales. Este enfoque también busca facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas que forman nuestro equipos, permitiéndoles gestionar su tiempo de manera más eficiente. Asimismo, fomentamos el desarrollo de la capacidad de autogestión, potenciando el trabajo por objetivos y resultados. Con esta iniciativa, buscamos reducir el absentismo laboral y los desplazamientos de las personas trabajadoras al puesto de trabajo. Como resultado, esperamos una reducción de costes tanto económicos como de tiempo para nuestra gente, así como una disminución de los riesgos laborales, como los accidentes in itinere. Además, al reducir los desplazamientos, contribuimos a la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero, promoviendo así una economía más sostenible.

Objetivos Altia_TeamLab

- Ayudar en la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.
- Desarrollo de la capacidad de autogestión, potenciando el trabajo por objetivos y resultados.
- Reducir el absentismo laboral.
- Reducir los desplazamientos de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

Como consecuencia de esto, se obtendrá:

- Reducción de costes para la persona trabajadora, tanto económicos como de tiempo.
- Reducción de los riesgos laborales (accidentes in itinere).
- Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero propiciando una economía más sostenible.

En el **año 2023** dimos un paso más al incorporar **nuevas medidas**, entre las que destacan:

- 100% trabajo en remoto en los periodos vacacionales escolares.
- 100% trabajo en remoto para mujeres embarazadas a partir de la semana 28 y personas con diversidad funcional superior al 33% (movilidad reducida).
- 100% trabajo en remoto en casos de hospitalización superior a 5 días de cónyuge, padres o hijos.
- Compensación económica por gastos derivados del teletrabajo.

Este programa se ve reformado por medidas generales relacionadas con:

- Movilidad geográfica: La compañía ofrece a las personas la posibilidad de solicitar el cambio de oficina por cercanía a la vivienda familiar.

- Flexibilidad temporal: Horario flexible de entrada y/o salida con el que las personas trabajadoras podrán elegir entre tres franjas de entrada, reducción del tiempo de comida y posibilidad de realizar una distribución personalizada de la jornada, en la que las personas cada día pueden, dentro de los parámetros de flexibilidad establecidos, definir su jornada de trabajo. A nivel general, la compañía tiene establecida la jornada intensiva los viernes y en los meses de verano. Las personas trabajadoras podrán solicitar vacaciones de forma flexible durante todo el año.



Como resultado de las iniciativas implementadas, esperamos alcanzar una serie de **objetivos clave para Altia**:

- Mejorar significativamente la calidad de vida de todas las personas que forman parte de nuestra organización, ofreciendo un entorno de trabajo más flexible y adaptado a sus necesidades individuales.
- Cumplir con los objetivos establecidos en nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la equidad y la diversidad en todos los ámbitos de nuestra empresa.
- Fortalecer nuestra capacidad para atraer y retener el talento más destacado, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y personal atractivas. Esto, a su vez, contribuirá a potenciar nuestra competitividad en el mercado, permitiéndonos mantenernos a la vanguardia de la innovación y el rendimiento.
- Proporcionar mayor versatilidad en la forma de trabajar, facilitaremos la colaboración efectiva entre equipos ubicados en diferentes localizaciones, lo que impulsará la eficiencia y la excelencia en nuestros proyectos.

Política de Desconexión Digital en Altia: equilibrando el trabajo y la vida personal

En Altia, valoramos el bienestar y la salud de nuestras personas trabajadoras, reconociendo la importancia de establecer límites claros entre la vida laboral y personal. Por ello, nuestra política de desconexión digital garantiza el derecho de todas las personas del grupo Altia a desconectar una vez finalizada su jornada laboral de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), que regula por primera vez en España el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital.

Nuestra política de desconexión digital establece con carácter general, en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que las personas trabajadoras no están obligadas a responder correos electrónicos, mensajes y llamadas

profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones. Igualmente garantiza que la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como los cursos de formación a los que deba acudir necesariamente la persona trabajadora, se celebren dentro de su jornada laboral y no se prolonguen más allá de ésta.

Por otro lado se contempla el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Las personas trabajadoras de Altia tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales validados por grupo Altia para el ejercicio de sus funciones profesionales. Pueden ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión que regula la normativa de protección de datos vigente en relación al tratamiento de sus datos personales a través del correo electrónico lopd@altia.es y cumpliendo los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

Para promover la sensibilización y el cumplimiento de esta política, se llevan a cabo medidas de información y formación dirigidas a todas las personas trabajadoras del Grupo. Se proporciona toda la información necesaria para comprender y aplicar estas medidas, teniendo en cuenta las circunstancias laborales y personales de cada individuo.

Con esta política buscamos proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestras personas trabajadoras, promoviendo su salud y bienestar.

“Priorizamos el bienestar de nuestras personas. Desconectar es un derecho fundamental para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.”

Fomentando la conexión

En Altia, creemos en la importancia de construir un entorno de trabajo donde la participación, la colaboración y la conexión entre las personas que forman Altia sean fundamentales para nuestro éxito colectivo. Por ello, hemos desarrollado una **estrategia de comunicación** dinámica, que incluye diversas iniciativas diseñadas para fortalecer los lazos entre los miembros de nuestra organización.

Reconocemos la importancia de cultivar un entorno laboral positivo y saludable que promueva el bienestar y la satisfacción de las personas que forman parte de Altia. Nuestro compromiso con la creación de una cultura sólida se refleja en diversas iniciativas y prácticas implementadas a lo largo del año.

Nuestras actividades internas están diseñadas para fomentar la cohesión del equipo, el sentido de pertenencia y el espíritu de colaboración. Esto incluye eventos sociales, reuniones y celebraciones que brindan oportunidades para que conectemos entre sí, fortalezcamos las relaciones personales y profesionales, y podamos compartir momentos distendidos y de alegría.

Además, mantenemos una comunicación abierta y transparente, lo que contribuye a crear un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y motivador donde todas y todos pueden alcanzar su máximo potencial.

“Un equipo comprometido y motivado es fundamental para el éxito a largo plazo de nuestra empresa”



Programas Internos

Acelerador

Acelerador de ideas que nos ayuden a mejorar los procesos, aumentar la productividad interna o que nos ayuden a conocernos mejor. También se buscan iniciativas que impulsen nuestro negocio mediante nuevas oportunidades, mejoras, reutilización de experiencia, nuevas aplicaciones...

House of_

Comunidades internas son espacios transversales a todos los equipos y proyectos de Altia que ponen en contacto a los perfiles interesados sobre un tema común. La creación de estas comunidades persigue 3 objetivos claros: potenciar el talento, impulsar la transferencia de conocimiento y generar sinergias. Están en marcha comunidades de diseño de experiencia de usuario y agile.

Altia_trainers

Personas de nuestro equipo que imparten formaciones internas.

Altia_ambassadors

Programa diseñado para que todas las personas que forman parte de la empresa puedan sumarse para apoyar y dar difusión a diferentes iniciativas corporativas que realizamos día a día.

Altia in_Action

Promoción interna de iniciativas sociales, deportivas y medioambientales, que ayuden a re-imaginar nuestra realidad más cercana. Durante el 2023, 8 personas de coordinación AIA en oficina física.

Inspiring Technology Live!

Los Hunters, cazadores de tendencias tecnológicas en Altia, organizan periódicamente en formato online unas charlas dinámicas para mostrar al equipo hallazgos y nuevas claves a tener en cuenta en el mundo de la tecnología

#DigitalTalk

Charlas online donde mostrarles a los compañeros los proyectos en los que estamos involucrados. El objetivo es transferir conocimiento y generar engagement.

BIT

El boletín mensual de Altia. Un espacio para dar cabida a proyectos destacados, curiosidades, noticias corporativas y, sobre todo, conocernos un poco más.

Evento familiar

Evento especial con motivo de las fiestas navideñas en el que invitamos a las familias de nuestros profesionales a participar en la elaboración de manualidades y la decoración del árbol de Navidad en nuestra oficina de Santiago de Compostela. Estas actividades no solo promueven la participación activa de los empleados/as y sus familias, sino que también fortalecen los lazos familiares y el sentido de comunidad dentro de nuestra organización.

Eventos para empleados/as

Evento de Verano. Evento de verano para charlar y pasar un rato diferente en todas las ciudades en las que tenemos oficinas.

Evento de Navidad. Evento de Navidad de Altia.

Una mañana de surf en Costa da Caparica. Para celebrar el Día Mundial de la Conservación de la Naturaleza, Noesis organizó el primer Día #teamnoesis de 2023, dedicado al Surf para celebrar juntos la pasión por los océanos.

Challenge Day. Celebramos una serie de juegos cooperativos que nos hicieron depositar toda nuestra confianza en las manos de nuestros compañeros de equipo.



Seguridad y Salud en el trabajo

En Altia, la seguridad y salud de nuestros profesionales son de suma importancia, y por ello, llevamos a cabo una gestión activa en este ámbito. En general, las actividades realizadas por nuestros empleados no conllevan riesgos significativos para su seguridad y salud. No obstante, trabajamos de manera proactiva para identificar y evaluar cualquier riesgo inherente a cada puesto y actividad laboral.

La Dirección colabora estrechamente con los trabajadores y sus representantes para llevar a cabo estudios exhaustivos de riesgos, con el objetivo de establecer políticas de seguridad y prevención activas y participativas. Basándonos en las evaluaciones de riesgos realizadas, implementamos medidas preventivas adecuadas. Esta estrategia se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de nuestra gestión.

El compromiso de todos los departamentos y centros de trabajo de Altia en materia de prevención está fortaleciendo el concepto de "**Seguridad Integrada**". Esto significa que la seguridad y salud laboral están integradas en todos los aspectos de nuestra organización, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros profesionales.

En el ámbito concreto de la Seguridad y Salud en el trabajo, la modalidad organizativa elegida por el grupo Altia ha sido la de recurrir a la contratación de Servicios de Prevención Ajenos (SPA) que dispongan de la preceptiva autorización administrativa en todas las disciplinas preventivas (en Altia, Cualtis para los centros de trabajo ubicados en Galicia y Grupo R de Salud Laboral, S.L. para el resto de España; Iguatorial Médico Quirúrgico Prevención en Bilbomática; Geseme1996, S.L. para Wairbut; INTERPREV – Segurança e Saúde do Trabalho, S.A. y Sagies Saúde Ocupacional en Portugal). En Brasil, Estados Unidos y Holanda no existe esta figura y se realiza mediante técnicos cualificados contratados.

Intervención de los trabajadores, órganos de representación y actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El último eslabón de la Organización de la Prevención en el grupo Altia, y a la vez el más importante, lo forman los trabajadores. Su participación se regula por los cauces previstos en los artículos 33 al 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95) y en los términos del artículo 18 de la misma en España, la ley n°16.744 sobre la Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios en Chile, la Ley n° 102/2009 sobre el Régimen jurídico de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Portugal, la Ley 6514 del 22 de Diciembre de 1977 en el caso de Brasil, la Ley de Condiciones de Trabajo, del 18 de marzo de 1999 en Holanda y la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de 1970 en Estados Unidos.

Hasta la fecha sólo en España, y en concreto en Altia y Bilbomática, los trabajadores han encauzado su participación en materia de seguridad y salud en el trabajo en uso de los derechos establecidos a su favor en las citadas normas. Altia y Bilbomática disponen de Representación de los Trabajadores en algunos de los centros de trabajo existentes (Santiago de Compostela y Datacenter Vigo en Altia y Bilbao en Bilbomática), al haber ejercido los trabajadores su derecho a la elección de representantes previsto en las normas españolas y en el centro de Santiago de Compostela y Bilbao se dispone, además, de un Comité de Seguridad y Salud. En el resto de los centros de trabajo y empresas del Grupo los trabajadores no han ejercido el derecho a la elección de representantes y a participar en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La existencia de esos Comités en Santiago y Bilbao supone que el **16,53% de los trabajadores totales del grupo Altia están representados** a través de este órgano.

Vigilancia de la salud

Con las periodicidades establecidas en la Planificación de la Vigilancia de la Salud facilitada por el Servicio de Vigilancia contratado, se ofrece a la totalidad de los trabajadores de la plantilla del grupo Altia en España, Portugal y Brasil la posibilidad de realizar reconocimientos médicos generales y específicos de los riesgos de su puesto de trabajo con carácter anual, con la finalidad de evitar la aparición de enfermedades profesionales, o en su caso minimizar sus efectos.

En Chile, Estados Unidos y Holanda los trabajadores deben contratar por legislación o bien seguro médico privado o seguridad social a su cargo.

Inversiones en seguridad y salud en el trabajo

Las principales inversiones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan tanto en formación en Prevención de Riesgos Laborales como en el concierto con los servicios de prevención ajenos antes referidos y sus actuaciones (principalmente, reconocimientos médicos, evaluaciones de riesgos y formación en esta materia).

Las inversiones en Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2023 han sido de 278.838,89€ incluyendo fundamentalmente formación en prevención de riesgos, seguros médicos y de accidentes, gastos en vigilancia de la salud y SPA, frente a los 350.418,20€ en 2022, frente a los 380.303,63€ en 2021 y los 165.564,11€ en el año 2020.

Incidencias

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 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, Estados Unidos y Holanda no hubo accidentes.

Retribución y beneficios

En Altia, reconocemos y valoramos el talento y el esfuerzo de nuestros profesionales y lo reflejamos a través de un sistema de retribución flexible y competitiva. Nuestro enfoque se centra en reconocer el rendimiento individual y fomentar la autonomía y el crecimiento profesional de cada miembro de nuestro equipo.

Nuestro sistema de incrementos progresivos garantiza que el esfuerzo y el desempeño sean reconocidos adecuadamente, incentivando así la excelencia en el trabajo. Además del salario base, ofrecemos una variedad de iniciativas de retribución variable que permiten a nuestros empleados ser recompensados por su dedicación y contribución al éxito de la empresa.

Entendemos que cada persona tiene diferentes necesidades y prioridades, por lo que ofrecemos opciones de retribución flexibles que se adaptan a las circunstancias individuales de nuestros empleados. 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 y Wairbut, en España, optimizan el salario de los trabajadores dando la opción de contratar productos o servicios mediante retribución flexible, tales como ticket guardería, ticket restaurante y tarjeta de transporte. En Portugal, se realiza un subsidio por hijo hasta los 18 años, que se dobla en caso de enfermedad del menor.

En la actualidad, en **España**, existen los siguientes beneficios sociales en vigor:

- **Seguro de Salud** colectivo para 98 trabajadores (34 mujeres y 64 hombres).
- **Seguros de Vida** para 18 trabajadores (2 mujeres y 16 hombres).
- **Cheque restaurante** para 28 trabajadores (5 mujeres y 23 hombres).
- **Fondo de pensiones colectivo** para 18 trabajadores (2 mujeres y 16 hombres).
- **Programa Altia Club Benefits.** Plataforma de descuentos sobre diferentes productos/servicios englobados en diferentes categorías (Tecnología, Tiempo Libre, Hogar, Viajes...) que pretenden hacer la vida más fácil y reducir vuestros gastos del día a día.

En **Portugal**, Noesis dispone de un servicio de medicina curativa, disponible por teleconsulta y seguro médico para todos los empleados. Además, en la Intranet de Noesis se ponen a disposición diversos protocolos de descuento para los trabajadores para gimnasios, farmacias y alimentación saludable.

En **Brasil**, Noesis dispone de un plan de salud y seguro dental para los trabajadores, que incluye consultas gratuitas y descuentos en la atención sanitaria, y la posibilidad de extender la baja de maternidad/ paternidad sin penalización. Además, se dispone de teleconsulta gratuita al mes de medicina curativa, acceso a consulta gratuita de psicología al mes y alianza con empresas locales para descuentos.

En **Estados Unidos**, Noesis paga el seguro de salud de todos los empleados, con cobertura cobertura dental. Los colaboradores tienen acceso a una FSA: una cuenta con beneficios fiscales (preimpuestos) utilizada para pagar gastos médicos, dentales, de visión y farmacéuticos elegibles. Noesis paga el 50% del valor de la contribución del colaborador.

Durante el año 2023, el programa **Altia_Care** ha ampliado sus medidas destinadas a mejorar y flexibilizar las condiciones laborales, con el propósito de facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional de todas las personas de Altia. Reconociendo que la conciliación no es exclusiva de las mujeres, se establece como un objetivo fundamental lograr la plena aplicación del principio de igualdad de trato y

oportunidades mediante acciones que promuevan la compatibilidad entre las responsabilidades personales y familiares y el crecimiento profesional, tanto para hombres como para mujeres.

Ampliación permiso en caso de hospitalización de cónyuge o hijos hasta 5 días, cuando la hospitalización supere los 5 días.

Ayuda económica dirigida a empleados de Altia con discapacidad (y/o hijos de empleados con discapacidad).

100% de teletrabajo en caso de hospitalización superior a 5 días de familiar de primer grado (cónyuge, hijos o padres).

Además se mantiene la bolsa de 40 horas no recuperables para el cuidado del menor para padres y madres.

En Altia estamos comprometidos a proporcionar una retribución justa y competitiva que reconozca y valore el talento y el esfuerzo de nuestro equipo. La equidad salarial es parte de nuestros principios, asegurando que no haya diferencias significativas entre los salarios de hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo y tener la misma experiencia. Este compromiso con la igualdad de remuneración refleja nuestros valores de justicia y equidad en el lugar de trabajo.

Altia y Wairbut, en España, rigen 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 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.



Dando pasos para la
igualdad e inclusión

Avanzando hacia un entorno laboral diverso y respetuoso

En Altia, nos comprometemos a avanzar continuamente en la construcción de un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Nuestro objetivo es crear un espacio donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y seguras, promoviendo así una cultura de inclusión y equidad. Para lograrlo, hemos establecido Comisiones de Igualdad encargadas de implementar y supervisar las acciones definidas en nuestros planes de igualdad, asegurando que nuestras prácticas reflejen nuestros valores y principios fundamentales.

Bilbomática dispone del Reconocimiento como Empresa Colaborada en Materia de Igualdad otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.



Altia, Exis, Wairbut y Bilbomática cuentan, en España, con un Plan de Igualdad cuyo objeto es promover medidas que garanticen el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, integrando la igualdad de oportunidades en la gestión del talento, para favorecer la equidad de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y en la promoción laboral.

SUCES STORIES

II Plan de Igualdad de Altia

El **II Plan de Igualdad de Altia**, que entró en vigor el 24/11/2022 y fue inscrito en el registro de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por la autoridad laboral el 8/03/2023, es resultado del trabajo y negociaciones conjuntas entre la representación legal y sindical de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, y su ámbito de aplicación es el de todos los centros de trabajo de la empresa en España. Este Plan de igualdad estará vigente desde el 24/11/2022 hasta el 23/11/2026 y estará sometido a un proceso de mejora continua, con el fin de garantizar su cumplimiento en todo momento.

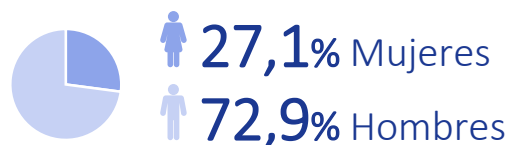
Este seguimiento será llevado a cabo por la **Comisión de Seguimiento**, integrada por la representación empresarial y de las personas trabajadoras, quienes serán los responsables de revisar los avances y asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados. Entre otras medidas, se incluye la formación estratégica en materia de igualdad de oportunidades para el 100% de las personas trabajadoras. Con este nuevo Plan de Igualdad, damos un paso más para seguir contribuyendo a una sociedad más justa e igualitaria.

Sabemos que el sector en el que opera el Grupo es un sector donde es muy superior el porcentaje de hombres que de mujeres, pero la labor de la organización en este campo es trabajar firmemente por la igualdad.

Distribución por sexo

Solo tres de cada diez trabajadores de sectores tecnológicos en nuestro país, por ahora, son mujeres, según recoge el estudio [“Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital”](#) del Observatorio de Igualdad y Empleo. Mientras, la Comisión Europea advierte que apenas un 17% de los puestos TIC en empresas europeas están ocupados actualmente por mujeres.

A cierre del ejercicio 2023, la plantilla del Grupo se distribuye en 2.603 hombres y 967 mujeres.



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.

En lo que se refiere al **Consejo de Administración de Altia**, su composición, por sexo y rango de edad, es la siguiente:

2023

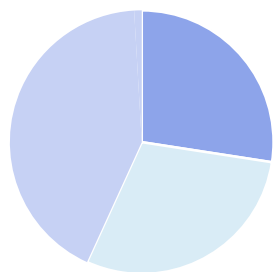
Hombres	8
Rango 30-50	1
Rango >50	7
Mujeres	3
Rango 30-50	0
Rango >50	3
Total	11

Distribución por edades

En un mundo laboral cada vez más diverso y dinámico, reconocemos la importancia de valorar y promover la diversidad en todas sus formas, incluida la diversidad de edades. En nuestra plantilla, nos esforzamos por crear un entorno donde el talento joven pueda colaborar y aprender de la experiencia de nuestros empleados/as seniors. Creemos firmemente que esta combinación de perspectivas y habilidades enriquece nuestro equipo y nos impulsa hacia la innovación y el éxito.

Nuestra lucha contra el edadismo, la discriminación por motivos de edad, se refleja en nuestro firme compromiso con igualdad de oportunidades para todas las personas de nuestro equipo, independientemente de su edad. Valoramos la contribución única que cada persona aporta, independientemente de su etapa vital o trayectoria profesional.

Al cierre del ejercicio 2023, los datos relacionados con la distribución por edades en nuestra plantilla, muestran la diversidad generacional y nuestra determinación para combatir los prejuicios y estereotipos relacionados con la edad en el lugar de trabajo.



27,4% 18-29 años

29,4% 30-39 años

42,2% 40-59 años

0,9% +59 años

Durante el 2023 el Grupo ha empleado a 45 personas (35 hombres y 10 mujeres) con un grado de **discapacidad** igual o superior al 33%, aumentando así el número con respecto a años anteriores (38 personas en 2022, 35 personas en 2021, 24 personas en 2020 y 20 personas en 2019)

Altia como empresa adherida a la iniciativa impulsada por Fundación ONCE, Por Talento Digital, ha participado en Madrid en dos sesiones de hiring day donde un estudiante pudo ser seleccionado para hacer prácticas en nuestras oficinas de Madrid. Con la participación en esta iniciativa, Altia colabora en la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito digital.



SUCCES STORIES

Firmes en nuestro compromiso contra la violencia de género

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' que promueve el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, entidad que se integra dentro del Consejo General del Poder Judicial.

Con esta iniciativa, Altia pretende colaborar en la erradicación de esta lacra de nuestra sociedad, asumiendo el compromiso de colaborar de manera proactiva contra todo aquello que atenta contra la integridad y libertad de las mujeres.

Medidas específicas para mujeres que sean víctimas de violencia de género:

- A las **mujeres que sean víctimas de violencia de género se les concederá el cambio de oficina de forma automática**, además de preservar el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la oficina de origen durante los primeros seis meses como dicta la ley.
- **La compañía complementará, durante los tres primeros meses de reducción, el salario de la mujer víctima de violencia de género** hasta un máximo del 25% de la jornada habitual.
- La mujer víctima de violencia de género **podrá adaptar su horario sin sujeción a los límites establecidos** en la Política de Gestión de Horarios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con el único límite de hacerlo dentro de los horarios de apertura de los centros de trabajo.
- Respecto al **derecho a la suspensión del contrato de trabajo**, por un período de seis meses (prorrogable por decisión del juez por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses) por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo y derecho a las prestaciones por desempleo, la compañía prolongará la reserva del puesto de trabajo durante seis meses adicionales.
- Cuando una trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a **abandonar definitivamente su puesto de trabajo** por este motivo (artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores), en esta causa de extinción la trabajadora no tiene derecho a percibir indemnización alguna, sin embargo, la compañía abonará, en concepto de indemnización, una **cuantía equivalente a diez días por año trabajado con un límite de cuatro mensualidades**.

Los órganos de dirección de la organización se comprometen a proteger los **derechos fundamentales de las personas** en su entorno laboral para garantizar un clima laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

- **Protocolo para la detección y el tratamiento de la violencia de Género.** El grupo Altia se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El grupo Altia manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento que suponga violencia contra las mujeres. En este sentido, la Dirección del Grupo se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres.
- **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo:** prevenir el acoso en el trabajo como garantizar un entorno laboral libre de discriminación, asegurar un ambiente laboral saludable y seguro y, en especial, respetuoso con las situaciones de maternidad o de asunción de otras cargas familiares. Altia Consulotres,S.A. pretende avanzar en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano. El desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de ALTIA en no tolerar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad. ALTIA manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o

connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas

- **Guía de lenguaje no sexista:** objetivos específicos para el Área de comunicación, tanto interna como externa, el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa y garantizar una imagen de la empresa libre de estereotipos de género. el objetivo se basa en potenciar una forma de comunicar donde se elimine el vínculo entre sexismo social y lenguaje, asegurando que en las publicaciones y comunicaciones de la empresa no se emplee un lenguaje discriminatorio ni se reproduzcan imágenes sexistas y/o estereotipadas.

Compromiso con la conciliación corresponsable: equilibrando vida y trabajo

En el marco de nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestra plantilla, en Altia hemos implementado diversas medidas y mejoras destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestras personas. Reconocemos la importancia de promover un **enfoque de conciliación corresponsable**, donde tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales de manera equitativa.

A través de políticas flexibles de horario laboral, teletrabajo, permisos parentales y otras iniciativas, buscamos crear un entorno que fomente la armonía entre los distintos aspectos de la vida de nuestros profesionales. Nuestro objetivo es garantizar que cada miembro de Altia pueda desarrollarse plenamente tanto en el ámbito laboral como en el personal, promoviendo así un equilibrio que contribuya a su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Medidas de flexibilidad temporal

Las personas trabajadoras podrán solicitar días sueltos de vacaciones para atender necesidades particulares.

Ausencias retribuidas recuperables: Conforme a lo dispuesto en el Plan de Igualdad, para favorecer la conciliación, las personas trabajadoras podrán ausentarse, percibiendo sus retribuciones ordinarias, del puesto de trabajo, para atender asuntos personales, en los que no haya permiso retribuido.

Permisos no retribuidos. Además de los supuestos legalmente previstos (excedencias), las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la compañía, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año, pudiendo fraccionar este permiso en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

Las personas trabajadoras en situación de lactancia podrán acogerse a la reducción de una hora de jornada, frente a los treinta minutos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.

Las personas trabajadoras en situación de lactancia podrán sustituir el derecho a la ausencia del puesto de trabajo, si así lo desean, por un permiso retribuido de 15 días naturales.

Las personas trabajadoras que tengan hijos/as menores a su cargo, o que se hayan acogido a la reducción de jornada por cuidados familiares, tendrán preferencia en la asignación a proyectos sin nocturnidad.

Mejoras en los permisos legalmente establecidos

Las personas trabajadoras que se acojan a una reducción de jornada podrán hacerlo en días independientes, no siendo obligatoria la reducción de la totalidad de los días de la semana.

La compañía equipara los permisos retribuidos por enfermedad, hospitalización y/o fallecimiento de familiares, para parejas de hecho inscritas en registros administrativos o parejas de hecho constituidas mediante escritura notarial. Así mismo, se extenderá cualquier permiso relacionado con la condición de cónyuge a la pareja de hecho.

Durante el año 2023, se han acogido a la **baja de maternidad / paternidad** 166 trabajadores, 38 mujeres y 128 hombres. De las bajas finalizadas en 2023, 22 mujeres

y 81 hombres se han reincorporado tras baja maternal o paternal, siendo la tasa de reincorporación un 91,01% en el caso de los hombres y un 68,75% en el caso de las mujeres.

De la misma manera, el 77,55% de los trabajadores acogidos a baja de maternidad / paternidad en 2022 seguían en activo a fecha de este informe. (78,15% en el caso de los hombres y 75,00% en el caso de las mujeres).



Compromiso con la
calidad y atención al
cliente

Cientes, Transparencia y Mejora Continua

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 2023 **no se han recibido reclamaciones derivadas de ningún proyecto.** Tampoco se han recibido reclamaciones de otro tipo (laborales, derechos humanos, corrupción, trabajo infantil o forzado, etc....).

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.

Asimismo, en el grupo Altia se controlan y gestionan las incidencias detectadas. La detección de incidencias surge generalmente como resultado de:

- Recepción de materiales y suministros.
- Resultados de controles e inspecciones previstas.
- Observaciones realizadas por el personal.
- Desviaciones respecto a lo establecido en el sistema de gestión para el desarrollo de actividades implicadas en el mismo y descritas en la documentación correspondiente.
- Daños a la propiedad o a los trabajadores derivados de un incidente.
- Desviaciones durante simulacros del plan de emergencia ambiental o de seguridad de la información.
- Incidencias de Seguridad de la Información.



Acción social

Impactando Positivamente en la Comunidad

En el grupo Altia el compromiso social va más allá de la convicción del equipo directivo, su espíritu activo y colaborativo se impulsa a través de sus propias personas, que son en la mayor parte de los casos los activistas y emprendedores de las acciones concretas.

Desde Altia entendemos que como empresa tecnológica tenemos una responsabilidad más allá de nuestro ámbito empresarial. Debemos contribuir al bienestar de las comunidades en las que operamos y solo tendremos un impacto real, si realmente conseguimos que todas nuestras personas se involucren en ello.

Nuestro trabajo en relación a la acción social del Grupo se planifica a través del diseño de grandes áreas de impacto, lo que nos permite gestionar y comunicar nuestras iniciativas de manera más efectiva.

Esta clasificación refleja las prioridades y las áreas de influencia relacionadas con la actividad de Altia y nuestra capacidad para generar cambio, alineando dichas acciones con las metas y estrategia de la compañía a medio y largo plazo.

Educación y desarrollo

Equidad de género y diversidad

Salud y bienestar

Solidaridad y apoyo social

El compromiso social del Grupo se manifiesta a través de diversas iniciativas que reflejan su apuesta por la inclusión, la equidad y el desarrollo sostenible.

Reconocemos el potencial transformador de la tecnología en la sociedad, por lo que nos enfocamos en fomentar las vocaciones STEM entre los jóvenes. Mediante programas de mentoría, charlas educativas y colaboraciones con instituciones educativas, buscamos inspirar y apoyar a las nuevas generaciones de profesionales en el ámbito tecnológico.

Además, estamos comprometidos con el apoyo a colectivos vulnerables y entidades sociales. Realizamos donaciones, patrocinios y colaboraciones con organizaciones sin fines de lucro que trabajan en áreas como la educación, la salud, la inclusión social y el desarrollo comunitario. Nos esforzamos por utilizar nuestra *expertise* tecnológica y nuestro alcance empresarial para contribuir al cambio positivo en la sociedad y ser agentes de cambio.



+ 80

Iniciativas de carácter social



SUCES STORIES

Altia in_action es el programa que canaliza y multiplica la acción solidaria de nuestras personas

Esta iniciativa nace en 2017 con el objetivo de canalizar y multiplicar la acción solidaria de las personas de Altia. Su misión se centra en potenciar entre las personas del Grupo las diferentes acciones emprendidas, así como fomentar la participación activa de todas las oficinas y localizaciones.

En 2023 el equipo in_action estaba formado por 8 personas coordinadoras, que se encargan de impulsar las acciones.

Este equipo está coordinado por Raquel Costas, que se encarga de la planificación y seguimiento de las acciones realizadas y es dirigido por una persona responsable dentro del área directiva del Grupo, Josefina Fernández (Directora de Operaciones de Altia).

Educación y desarrollo

Acciones enfocadas principalmente en fomentar las vocaciones STEM entre la juventud.

Nuestras acciones para el fomento de las vocaciones STEM no solo promovemos la innovación y el crecimiento tecnológico, sino que también creemos que es un pilar fundamental para alcanzar una educación de calidad, igualitaria y sin estereotipos de género a los que tradicionalmente se asociaba.

Al inspirar a las niñas a explorar e interesarse por las disciplinas STEM, estamos contribuyendo directamente al logro del **ODS 4: Educación de calidad** y del **ODS 5: Igualdad de género**, impulsando un futuro más inclusivo y equitativo para todos.





Altia Premia TFG

Altia Premia TFG quiere ser un estímulo para que los estudiantes analicen la aplicación que puede tener su trabajo de fin de grado en el mundo empresarial.

Esta iniciativa forma parte del compromiso y apuesta de Altia por potenciar el talento en el sector tecnológico. En la **4ª edición**, el jurado ha concedido el premio -con **una dotación económica de 1.500 euros**- a Ainhoa Vivel Couso con su **Trabajo de Fin de Grado titulado "AgeX: Explicación automática en lenguaje natural del cálculo de la edad dental."**

La entrega del premio ha tenido lugar en el acto institucional del Día de la ETSE 2023.

"LOS ESTUDIANTES DE HOY SON LOS PROFESIONALES DEL MAÑANA. LA ILUSIÓN Y LA MOTIVACIÓN QUE DEMUESTRAN ES EXCEPCIONAL Y TENEMOS EL DEBER DE INCENTIVAR LAS IDEAS INNOVADORAS. ELLOS PONEN LA PASIÓN, NOSOTROS LOS MEDIOS".

Josefina Fernández - Directora de Operaciones y Sostenibilidad en Altia y miembro del jurado.

[Ver más](#)



Altia Tech_Day

Altia impulsa vocaciones STEM mediante workshops que acercan tecnologías avanzadas a futuros profesionales del sector, con el objetivo de potenciar el talento y completar la formación en tecnologías novedosas con las que las que actualmente trabajamos en proyectos reales.

Este programa formativo teórico y práctico brinda conocimientos en React.js, Drupal, Docker, Joomla, y Design Thinking.

Actualmente ya colaboramos con la Facultad de Informática de la UDC, las Escuelas Técnicas de las Universidades de Valladolid, Universidad de Santiago de Compostela y Universidad de Alicante, el IES Teis (Vigo), el IES Cebem (Vigo), el IES Julián Marías (Valladolid), EGIBIDE (Vitoria-Gasteiz) el IES Nuestra Señora del Pilar (Madrid), el IES Clara del Rey (Madrid) y el IES Virgen de la Paloma (Madrid), etc.



[Ver más](#)



TecStorm'23

Noesis apoyó TecStorm'23, el hackatón organizado por Junitec, la Empresa Junior del Instituto Superior Técnico, considerada la mejor empresa junior de Europa de 2023. Durante meses de preparación, Noesis brindó mentoría a los equipos de jóvenes estudiantes que participaron en la maratón tecnológica, famosa por apoyar el emprendimiento juvenil y el desarrollo de ideas capaces de generar un impacto en la sociedad.

La iniciativa contó con **111 participantes en la final**. Márcio Carvalho de DevOps & Automation y Olga Carvalho de IT Operations, Cloud & Security ayudaron a los equipos a definir ideas y estructurar los proyectos y soluciones.

El **equipo ganador**, bajo la mentoría de Márcio Carvalho, fue **Santri**, reconocido con un **premio en la categoría de Conectividad**.

"DESTACAMOS LA IMPORTANCIA DE EVENTOS COMO TECSTORM, DONDE LOS PARTICIPANTES, TENGAN O NO FORMACIÓN EN INGENIERÍA, COMPRENDEN DE INMEDIATO LA IMPORTANCIA DE LA CONEXIÓN ENTRE LOS NEGOCIOS Y LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN".

Márcio Carvalho - DevOps & Automation



GenTech

El programa GenTech de Altia busca fomentar vocaciones científico-tecnológicas entre la juventud, acercando profesionales de Altia a estudiantes de secundaria y bachillerato, con el objetivo de desmontar estereotipos, mostrar la capacitación digital como herramienta de futuro y hacer hincapié en la necesidad de terminar con la brecha de género de las vocaciones STEM.

"GENTECH ME HA PERMITIDO HUMANIZAR EL ROL DE PROGRAMADOR ENCERRADO EN SU CUEVA CON MUCHAS PANTALLAS NEGRAS Y LETRAS VERDES. TAMBIÉN ME HA PERMITIDO PONER LOS PIES EN LA TIERRA EN EL SENTIDO DE QUE, AUNQUE HOY EN DÍA TODO ES TECNOLOGÍA, SIGUE HABIENDO MUCHA DESINFORMACIÓN AL RESPECTO".

Elvira Vegas - Miembro GenTech

14
Charlas
GenTech

9
Personas
voluntarias

"ES UNA EXPERIENCIA MARAVILLOSA TRASLADAR A GENERACIONES MUCHO MÁS JÓVENES NUESTRA VISIÓN Y PASIÓN POR LA TECNOLOGÍA. REALMENTE, PONEMOS DE MANIFIESTO QUE EL GENTECH ES ALGO QUE TRASPASA GENERACIONES Y GÉNEROS".

Miguel Ares - Miembro GenTech

[Ver más](#)



Inspira STEAM

Bilbomática participa activamente en el proyecto Inspira STEAM, organizado por la Universidad de Deusto, poniendo de manifiesto su compromiso a trabajar activamente por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito científico-tecnológico.

Esta iniciativa busca **promover el interés en las disciplinas STEM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), especialmente entre las jóvenes. A través de acciones de sensibilización y orientación impartidas por profesionales de Bilbomática, buscamos inspirar a la próxima generación de talentos en el área tecnológica.

En el año 2023, 2 mentores, 1 mujer y 1 hombre, han dado charlas en el CEIP Luis Briñas-Santutxu HLHI y Salesianos Barakaldo respectivamente.

Ese mismo año, se han sumado 2 nuevas personas al equipo de mentoring, que pasa a estar formado por 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres. Desde el inicio de nuestra colaboración en el curso 2019-2020, hemos participado activamente en este programa, ofreciendo nuestro apoyo a través de personas voluntarias comprometidas con la iniciativa.

[Ver más](#)



Tecnológ@ por un día

En colaboración con el Plan de Promoción del Talento Digital de Galicia, **DigiTalent**, de la Agencia para la Modernización Tecnológica de Galicia (AMTEGA), hemos recibido a **38 estudiantes de 15 a 17 años** en nuestras oficinas de Galicia.

Durante una jornada laboral, los jóvenes compartieron experiencias y conocimientos con profesionales voluntarios de Altia. **Tecnológ@ por un día** permite explorar cómo es un día de trabajo en el ámbito de las profesiones digitales, participando activamente en diferentes actividades y conociendo de cerca las herramientas y proyectos utilizados en el sector.

La participación en esta iniciativa, parte del compromiso de Altia con la promoción del talento tecnológico en Galicia, busca no solo ofrecer una experiencia enriquecedora para los jóvenes, sino también ampliar su visión sobre las oportunidades profesionales en el campo científico-tecnológico.

Al finalizar la jornada, los estudiantes expresaron su entusiasmo por haber tenido la oportunidad de resolver dudas vocacionales directamente con expertos del sector y por haber experimentado de primera mano las dinámicas de trabajo en un entorno digital.



Open Day

Como parte del compromiso con el fomento de la educación superior en Portugal, Noesis organizó **jornadas de puertas abiertas en las oficinas de Coimbra y Lisboa**.

Durante estas dos jornadas, estudiantes universitarios tuvieron la oportunidad de sumergirse en el entorno de Noesis. Nuestro objetivo fue ofrecerles una visión interna de nuestra empresa y permitirles conocer de cerca la vida cotidiana de nuestros profesionales. Además, los estudiantes tuvieron la oportunidad de plantear sus dudas y recibir orientación sobre sus trayectorias profesionales.

Jéssica Franco de Selección y Contratación de Talento, André Carvalho de Soluciones Low Code, Márcio Carvalho de DevOps y Automatización y Elsa Ferreira de Gestión de la Calidad, fueron los anfitriones en el Open Day de Coimbra.

En Lisboa, Marta Grilo, Nicole Couto y Karien Human de Selección y Contratación de Talento, Sandra Martins de Marketing y Comunicación, fueron los encargados de acompañar a los estudiantes en la jornada de puertas abiertas.



Día de Internet

El **#diadeinternet** es un proyecto de dinamización social que se construye en torno a las nuevas tecnologías. Desde Altia nos hemos unido a su conmemoración celebrando una charla online impartida por uno de nuestros voluntarios del área de ciberseguridad: **“Ciudadanía digital segura: ciberseguridad y protección de las personas en entornos digitales”**.

Los destinatarios fueron personas que forman parte del personal de **IGAXES, ONG que trabaja con menores en riesgo de exclusión** y que promueve la ciudadanía activa de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Las **35 personas** que asistieron pudieron tomar conciencia de la importancia de la seguridad en un mundo cada vez más digital e interconectado a través de “tips” y buenas prácticas.



Equidad de género y diversidad

Ética, igualdad, diversidad e inclusión.

Altia está comprometida con la equidad de género y la diversidad, aspectos clave para el cambio social, por lo que apoyamos y participamos activamente en acciones que tengan como objetivo eliminar estereotipos y celebrar los logros de las mujeres en campos como la tecnología y la ciencia. Este compromiso no solo tiene un impacto en nuestra cultura empresarial, sino que con él también contribuimos al cumplimiento del *ODS 5: Igualdad de género* y al *ODS 10: Reducción de las desigualdades*.





Technovation Girls

Technovation Girls es el programa educativo tecnológico más grande del mundo, y su objetivo principal es **fomentar que las niñas de entre 8 y 18 años tengan su primer contacto con el mundo de la informática y ganen más confianza en el área STEM.**

Organizado por Happy Code en Portugal, Noesis participó en Technovation Girls por segunda vez.

A lo largo de varias semanas, equipos de niñas, con la ayuda de mentores, se unieron para crear soluciones que tendrían un impacto en su comunidad.

La aplicación "CreateAttack" fue desarrollada por el equipo "Super Heroínas de Sostenibilidad", compuesto por Marina Galvão y Rita Madeira, y con la mentoría de Carolina Oliveira, de Soluciones Low-Code.

"PARTICIPAR COMO MENTORA EN TECHNOVATION RESULTÓ SER NUEVAMENTE UNA EXPERIENCIA MUY ENRIQUECEDORA. SIEMPRE ES MUY IMPORTANTE INTEGRAR A ESTAS NIÑAS EN EL MUNDO DE LA INFORMÁTICA Y VER QUE AL FINAL DEL CONCURSO ESTÁN FELICES CON LA APLICACIÓN QUE CREARON E IDEARON."

Carolina Oliveira, de Soluciones Low-Code de Noesis, an Altia Company.



Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

El 11 de febrero se organizó un #DigitalCoffee abierto a todas las personas que forman parte de Altia, con el que **nos unimos al reconocimiento del papel clave que desempeñan las mujeres en la comunidad científica y en la tecnología.**

La charla en la que se habló sobre el papel de la mujer en las carreras STEM desde diferentes puntos de vista, contó con María Carreiro, presidenta del nodo de Galicia de AMIT, la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas y profesora de arquitectura en la Universidade de A Coruña.

Por parte de Altia compartieron experiencias, Josefina Fernández, Directora de Operaciones y Sostenibilidad y Celia Fernández, ingeniera informática y ganadora de la 3ª edición del Altia Premia.

Este tipo de actividades permite visibilizar el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM y contribuir a crear referentes femeninos.



Women In Tech

Noesis celebró una edición especial de "Inspirational Sessions" en la que destacó la importancia de luchar por una mayor igualdad de oportunidades entre géneros en el mundo TIC.

En colaboración con el movimiento Women In Tech, presente en Portugal, buscamos desmitificar la idea de que este ámbito es exclusivamente para hombres y respaldar a las mujeres en el sector tecnológico, promoviendo su visibilidad y apoyando su crecimiento y progreso.

La sesión, moderada por Teresa Lopes Gândara, Directora Sénior de Capital Humano en Noesis, contó con la participación destacada de Nádía Miranda, Líder de Operaciones de TI y Soporte de Aplicaciones en Worten; Sofia Couto da Rocha, Directora de Transformación y Responsable de Virtual Client en el grupo Lusíadas Saúde; Geraldine Matias, Jefa de Gobierno de TI y TI Global en Ferring Pharmaceuticals; Sandra Mateus, Ejecutiva de Cuentas del Sector Público y Líder de Salud en Microsoft, y Joana Alves, estudiante de Ingeniería Industrial y Gestión en el Instituto Superior Técnico, Universidad de Lisboa.

Estas mujeres, con un papel activo en temas de diversidad y empoderamiento femenino, compartieron sus experiencias y perspectivas.



Día Internacional de las Niñas en las TIC

Nos sumamos al Día Internacional de las Niñas en las TIC, que tiene como finalidad el **apoyo a la educación de las mujeres jóvenes y las niñas en el sector tecnológico.**

Nos unimos a esta conmemoración para colaborar a crear un entorno mundial que empodere y aliente a las niñas y las jóvenes a optar por carreras STEM, con el fin de contribuir a la transformación digital que marcará el futuro.

Con esta campaña de apoyo construida a través de mensajes inspiradores de las personas que forman parte de Altia, queremos animar a las jóvenes y niñas, para que no solamente puedan ser usuarias de la tecnología, sino que también se conviertan en sus creadoras.

LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS STEM ES REAL. ANIMAMOS A FORMAR PARTE DEL CAMBIO Y REDUCIR LA DESIGUALDAD EN EL SECTOR TIC. ¡LA TECNOLOGÍA OS NECESITA!

David Serantes, Ingeniero de software en Altia.

LAS TIC SON UNA OPORTUNIDAD ÚNICA PARA LAS MUJERES. PERMITE DEMOSTRAR LAS HABILIDADES QUE HAN QUERIDO TAPAR EN ESTOS AÑOS.

Dolores Fernández, Jefa de proyecto en Altia.



Día Internacional de la Mujer

Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de género y la inclusión en el ámbito digital, nos unimos a la iniciativa del Día Internacional de la Mujer, bajo el lema **"Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género"**, en colaboración con ONU Mujeres.

Internamente, difundimos el mensaje en nuestras redes sociales y canales de comunicación para destacar nuestro compromiso con la equidad de género y la promoción de un entorno laboral inclusivo. Reconocemos la importancia de fomentar un mundo digital más igualitario, donde las mujeres tengan oportunidades equitativas en todos los ámbitos, incluida la tecnología.

En nuestras actividades diarias, las mujeres de nuestra organización desempeñan roles fundamentales y contribuyen de manera significativa a nuestra misión y visión, trabajando para desarrollar soluciones innovadoras que promuevan la igualdad de género en todas nuestras áreas de trabajo. Su presencia y contribuciones son valoradas y reconocidas no solo en el Día Internacional de la Mujer, sino todos los días del año.



Decimos NO a la violencia de género

En conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el grupo Altia reafirma su compromiso con la igualdad de género y la erradicación de la violencia hacia las mujeres. A través de nuestra campaña propia, bajo el lema "Frente a la violencia y ante los que la ejercen. Decimos NO", buscamos sensibilizar y visibilizar nuestro compromiso transversal contra cualquier forma de violencia de género.

Esta iniciativa refleja nuestro compromiso como Grupo con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que busca alcanzar la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad.

Nuestra campaña tiene como **objetivo concienciar a todo nuestro equipo sobre la importancia de ser agentes de cambio en la lucha contra la violencia hacia las mujeres**. Creemos firmemente en la necesidad de promover un futuro donde todas las personas, independientemente de su género, vivan libres de violencia.



Bilbomática colabora con Fundación Adecco

Bilbomática se compromete con la inclusión laboral de personas con discapacidad en colaboración con la Fundación Adecco. El objetivo de esta colaboración es facilitar el acceso al mercado laboral a aquellas personas que enfrentan mayores dificultades para conseguir un empleo.

A lo largo de nuestra colaboración con la Fundación Adecco, **hemos respaldado la inserción laboral de personas con discapacidad** y otros grupos en riesgo de exclusión social.

Como empresa comprometida con la diversidad y la inclusión, apoyamos un mercado laboral inclusivo que ofrezca igualdad de oportunidades para todos.

A través de nuestro equipo de diversidad e inclusión, establecido en 2020, llevamos a cabo diversas acciones en colaboración con la Fundación Adecco durante 2023:

Sensibilización en el Día Mundial del Síndrome de Down.

Información sobre el Plan Aflora para facilitar el proceso de obtención de certificación de discapacidad.

Participación en dos foros de empleo a través de la Fundación Adecco y universidades locales para la búsqueda de talento.

Colaboración en el programa #SaludMental, proporcionando charlas sobre procesos de selección a través de nuestros voluntarios.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso continuo con la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.



Salud y bienestar

Compromiso y enfoque integral

En nuestro compromiso con la salud y el bienestar de las personas que forman parte de Altia, promovemos un enfoque integral que tiene en cuenta tanto la salud física como mental.

Además de iniciativas como el Mes de la Salud Mental, fomentamos la participación en eventos deportivos, donde no solo se promueven hábitos saludables, sino que también se fortalece el espíritu de solidaridad y la integración. Así, contribuimos al cumplimiento del **ODS 3: Salud y Bienestar**.





Carrera solidaria por la esclerosis múltiple

Altia ha participado como empresa patrocinadora de la VI Carrera Solidaria por la Esclerosis Múltiple, celebrada el 11 de junio del 2023 y organizada por Asociación Compostelana de Esclerosis Múltiple (ACEM), entidad sin ánimo de lucro que forma parte de AEDM-COCEMFE (Asociación Española de Esclerosis Múltiple - Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica) y FEGADEM (Federación Gallega de Esclerosis Múltiple).

Entre los más de 700 participantes se encontraban **8 de nuestras profesionales y sus familias** que participaron en distintas modalidades.

En esta edición, ACEM quiso contar con la representación de Altia, tanto en la foto oficial como para la entrega de premios, por su compromiso continuo.



Sempre Mulher Race

El 26 de marzo **20 personas** de #teamnoesis participaron en la Carrera Sempre Mulher.

Los fondos recaudados por la Sempre Mulher Race se destinan a la Asociación Portuguesa de apoyo a la Mujer con Cáncer de Mama, una Institución Particular de Solidaridad Social (IPSS) con fines de salud, sin ánimo de lucro y de utilidad pública, registrada en la Entidad Reguladora de Salud (ERS) con el número E114871, que desde 1999 se dedica al diagnóstico precoz en oncología, especialmente en mujeres, teniendo como objetivo principal brindar atención médica preventiva, curativa y de rehabilitación a pacientes con enfermedades oncológicas, especialmente mamarias y ginecológicas, y atención de salud a la población en general a través de su unidad de salud privada.



Let's Get UPNDO

En asociación con UPNDO, una empresa comprometida con la incorporación de hábitos saludables en las organizaciones, Noesis animó a su plantilla a unirse y moverse por una causa solidaria.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), deberíamos dar entre 8.000 y 10.000 pasos diarios para considerarnos individuos activos.

A través de esta iniciativa queremos convertir los kilómetros que caminen, corran o hagan en bicicleta durante 45 días (entre el 19 de septiembre y el 1 de noviembre), en donaciones para apoyar a organizaciones no gubernamentales (ONG).

De esta manera, Noesis seleccionó cuatro organizaciones que trabajan en diferentes áreas, para que las personas que participaron en la iniciativa pudiesen elegir a qué causa quieren apoyar: **Médicos del Mundo, Animal, CDI - Centro de Inclusión Digital, Encontrar+se.**

7.460 KM
recorridos



Sin salud mental, no hay salud

En nuestro compromiso por el bienestar de quienes integran nuestros equipos, desde Altia y Noesis se llevaron a cabo diversas actividades durante el mes de octubre en conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental.

Estas acciones buscan romper con los estigmas y promover la concienciación sobre la importancia de cuidar la salud mental.

En Altia creamos un espacio en nuestra intranet corporativa donde se recopilan materiales y recursos útiles para todos los miembros de Altia. Incluidas charlas impartidas para el equipo y sesiones de bienestar

+ de 150
Personas han
participados en las
iniciativas

Desde Noesis, se participó en un evento corporativo de bienestar de UPNDO, un Walkathon, donde los empleados recorrieron más de 42 km en solo 14 días, del 10 al 23 de octubre.

Solidaridad y apoyo social



La colaboración con ONG y entidades del tercer sector a través de campañas solidarias no solo permite satisfacer necesidades concretas, sino que nos permite trasladar un mensaje de solidaridad y apoyo, además de fortalecer nuestro impacto positivo en la sociedad, contribuyendo principalmente al **ODS 10: Reducción de las Desigualdades**.



Proyecto Gira no Bairro

Noesis colaboró con el Proyecto Gira no Bairro, un proyecto 100% voluntario basado en tres pilares – educación, empleabilidad y comunidad – que abarca varias etapas en la vida de los jóvenes.

Las personas que participan en este proyecto de la asociación Mundos de Papel, podrán utilizar las mochilas donadas para la realización de diversas actividades deportivas, como el fútbol.



Día Mundial de las ONG

Día que reconoce el impacto positivo que las organizaciones no gubernamentales tienen en nuestras comunidades y en todo el mundo.

Los empleados de Noesis se unieron para participar en la donación de ropa a Comunidade Vida e Paz, en Lisboa, y a la institución Casa Porto, en Oporto.

También se promovió la campaña organizada por **Animalife** para ayudar a los animales abandonados.



La magia de aprender

Durante el mes de septiembre, Altia llevó a cabo la campaña "La Magia de Aprender" en todas nuestras oficinas, como parte de nuestra contribución al **Día Internacional de la Alfabetización**. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la educación, un elemento crucial para el empoderamiento de la juventud.

La campaña consistió en la donación de material escolar destinado a niños y niñas hospitalizados en Galicia.

Trabajamos en conjunto con la Fundación Andrea, que colabora estrechamente con los centros hospitalarios y unidades de atención temprana en la región. Los materiales aportados fueron entregados al aula hospitalaria del Hospital Clínico Universitario de Santiago de Compostela (CHUS), beneficiando así a los menores que se encuentran en tratamiento médico.

Además se instalaron huchas solidarias en nuestras oficinas, donde los empleados pudieron realizar donaciones. Estos fondos fueron destinados a proyectos hospitalarios de la fundación.

Recogida de juguetes

Las oficinas de Altia se llenaron de ilusión con nuestra tradicional **campaña navideña de recogida de juguetes**, en la que colaboramos con distintas entidades sociales como **Cáritas Coruña, Fundación Psicología sin Fronteras, Cáritas Milladoiro, Asociación Stop - Cada niño un juguete y Porunfuturo Cyl**. El objetivo principal de esta iniciativa es mantener viva la ilusión infantil durante estas fechas y recordar que el juego es un derecho fundamental, reconocido por Naciones Unidas en la Declaración de Derechos Humanos de la Infancia.

Nuestras oficinas de A Coruña, Data Center de Vigo, Madrid, Santiago de Compostela y Valladolid, demostraron la solidaridad y el apoyo constante de nuestro equipo hacia los niños y niñas en situación de vulnerabilidad y con menos recursos económicos.

+ 300
Juguetes donados

En números

La inversión social durante el año 2023 de la organización, se agrupa en:

- Donaciones a fundaciones, asociaciones y ONG's
- Promoción del deporte, enfocado especialmente a apoyar a clubes y federaciones de distintas modalidades deportivas y al fomento del deporte entre los empleados.

DONACIONES	IMPORTE
Asociación. Acad. da Univ. da Beira Interior	350,00 €
Asociación académica de Coimbra	230,00 €
Asociación médicos do Mundo	350,00 €
CDI Portugal	54,00 €
Fundación Realizar Um Desejo	100,00 €
IPO- Inst. Portugués de Oncología	500,00 €
Juventude da Castanheira	300,00 €
Sporting de Tomar	5.000,00 €
Aldeas Infantiles	216,36 €
Banco De Alimentos Rias Altas	1.200,00 €
Asoc Compostelana De Esclerosis Multiple	548,00 €
A Fundación UDC	150,00 €
Fundacion Creciendo	3.000,00 €
Adecco	10.800,00 €
Total	15.914,36 €

PATROCINIOS	IMPORTE
AIESEC	500,00 €
Asociación académica de Coimbra	121,95 €
Asociación Deportiva do Ensino Superior de Lisboa	590,00 €
Clube de Golfe dos Engenheiros	8.000,00 €
Golf Classic	2.500,00 €
GSMC	1.500,00 €
IMATCH	15.000,00 €
Instituto Politécnico de Tomar	250,00 €
JEEFEUC	115,00 €
Jeknowledge	500,00 €
Junitec	2.000,00 €
Omniprotic	1.500,00 €
Outsystems	15.000,00 €
Pestana Hotel	3.000,00 €
PSTQB	15.000,00 €
Secretscreen	450,00 €
Tema Central	5.000,00 €
The British Irish Chamber of Commerce	12.500,00 €
Club Basquet Coruña	10.000,00 €
RC Celta De Vigo	43.076,00 €
Colexio Profesional de Enxeñaría en Informática	3.000,00 €
AUSAPE	2.050,00 €
Total	133.652,95 €

Impacto en el medio ambiente (E)

Nuestros aspectos ambientales

Nuestros progresos e iniciativas



Colaborando con el medio ambiente

DATOS RELEVANTES

En nuestra Memoria de Sostenibilidad, reafirmamos nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, adoptando medidas concretas para reducir nuestro impacto ambiental y promover prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones.



30% menos
de emisiones GEI

Residuos entregados para
reutilización / valorización

756k

252k Residuos eliminados



-70%
Consumo de luz



En Altia, reconocemos la urgencia de abordar el cambio climático y asumimos nuestra responsabilidad en la reducción de emisiones de carbono. En línea con este compromiso, en el año 2023, hemos dado un paso significativo al obtener la verificación de nuestra huella de carbono según el GHG Protocol para el alcance 1 y 2 en nuestro Data Center situado en Vigo, puesto que este centro concentra casi el 80% de las emisiones del Grupo.

Este logro refleja nuestra apuesta por la transparencia y la rendición de cuentas en materia ambiental. Al someter nuestra huella de carbono a una verificación externa, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua en el aspecto ambiental.

La obtención de esta verificación es resultado de un esfuerzo colectivo y refleja el compromiso de todo nuestro equipo con la protección del medio ambiente. Continuaremos trabajando activamente para implementar medidas que minimicen nuestro impacto ambiental y promuevan prácticas comerciales responsables.

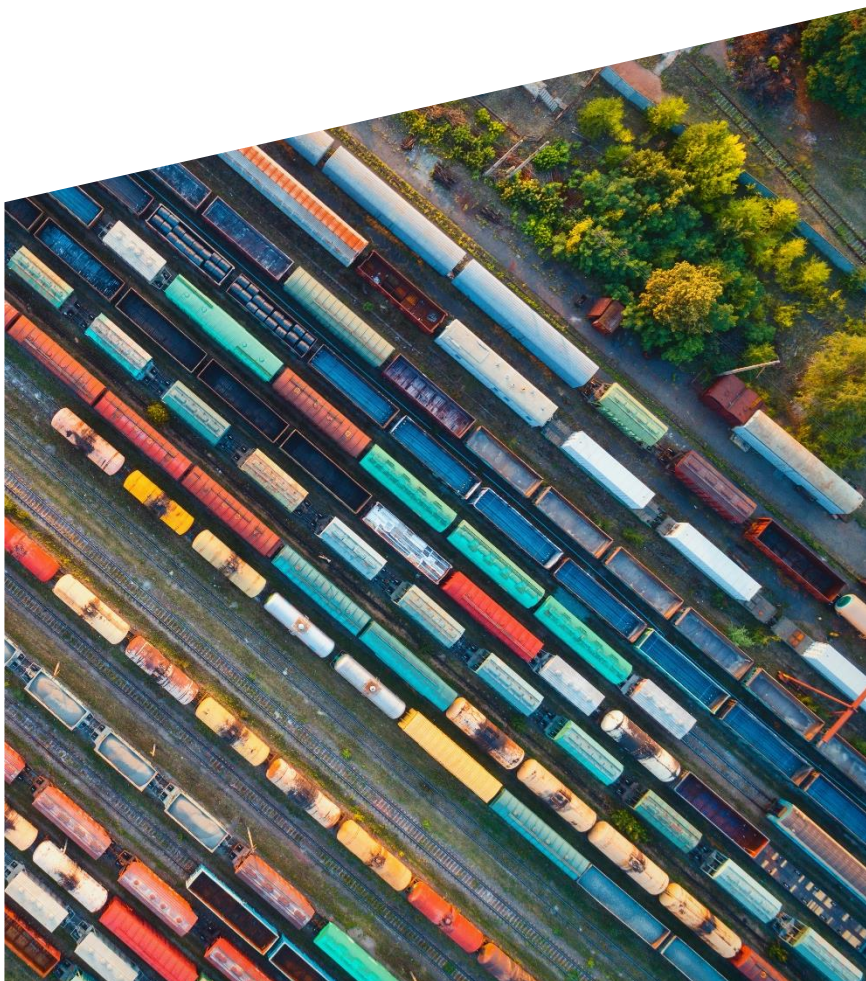
Nos comprometemos a abordar las cuestiones ambientales que son importantes tanto para nosotros como para nuestros grupos de interés, destacando la importancia de trabajar en colaboración con todas las partes interesadas para lograr un cambio

significativo. Reconocemos que el cuidado del medio ambiente es una responsabilidad compartida y, por lo tanto, creemos en la importancia de establecer alianzas con organizaciones e iniciativas que reúnan distintos actores con el propósito de colaborar en el cuidado del medio ambiente. A través de estas colaboraciones, buscamos amplificar el impacto de nuestras acciones y contribuir de manera más efectiva a la protección de nuestro entorno.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, fomentamos activamente el reciclaje y la reutilización de materiales, promoviendo una cultura empresarial que valore la conservación de los recursos y la reducción de residuos. La gestión responsable de los residuos electrónicos es esencial para reducir nuestra huella ambiental y promover la economía circular. Por ello, involucramos a nuestro personal en iniciativas de reciclaje y reutilización de equipos.

Nos esforzamos por asegurar el uso eficiente de los recursos, así como la reducción y correcta gestión de los residuos derivados de nuestra actividad. Además, tenemos como objetivo reducir nuestra huella ecológica mediante el ahorro de energía, el uso de fuentes sostenibles y la reducción del consumo de agua y papel.

Por último, apostamos firmemente por un uso responsable de la tecnología como parte esencial de nuestro compromiso con un presente y un futuro sostenibles. Entendemos el potencial transformador de la tecnología para abordar los desafíos ambientales y promover prácticas más respetuosas con el medio ambiente y debemos integrar la innovación tecnológica en todas nuestras operaciones de manera responsable y ética.



SUCES STORIES

Adif y Altia Control Tower finalizan con éxito un proyecto piloto para trazar mercancías en trayectos ferroviarios

La solución Altia Control Tower®, que se integra con SIMPLE, ha realizado el seguimiento de la mercancía desde Algeciras hasta la terminal de transporte de mercancías de Zaragoza Plaza, titularidad de Adif, aportando los datos que dan valor a la cadena de transporte.

Hemos culminado con éxito, en colaboración con Adif, un proyecto piloto que ha verificado la eficacia de la plataforma tecnológica SIMPLE en la trazabilidad de las mercancías en trayectos ferroviarios.

Esta iniciativa supone el primer paso para la puesta en marcha de los sistemas de seguimiento de mercancías en el sector ferroviario que darán un **importante impulso** al transporte en tren como la **alternativa más sostenible** para el movimiento de contenedores.

Además, este proyecto está plenamente alineado con la estrategia de Movilidad, Segura, Sostenible y Conectada 2030 del Mitma, en particular con el Eje 6, y contribuirá a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), apoyando la descarbonización y al desarrollo de cadenas logísticas multimodales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

[Ver más](#)



SUCCES STORIES

Contribuimos a la creación del mayor portal de visualización de datos marinos de la Unión Europea

La Red Europea de Observación y Datos Marinos (EMODnet), un portal web que reúne datos marinos y metadatos de diversas fuentes dentro de Europa de una manera uniforme, ha contado con el grupo Altia, a través de Bilbomática, para formar parte del nuevo **servicio de información unificada a través de un único portal**.

El portal permite un acceso rápido a datos e información fiable y precisa, y es una herramienta visual para la elaboración de políticas y legislación y para la protección de las costas y océanos, así como para comprender tendencias y adelantarse a futuros cambios.

En concreto, nuestra participación ha estado centrada en la implementación del proyecto realizando un análisis de requisito y comprendiendo las necesidades y objetivos para determinar los requerimientos específicos del sistema de información geográfica; en el diseño de la arquitectura técnica que define la estructura del sistema, incluyendo la elección de la plataforma (base de datos, servidores y tecnologías de software adecuadas); y en diseño de la interfaz de usuarios y el desarrollo del visor de mapas que permite visualizar, analizar y gestionar los datos geográficos de la red EMODnet.

[Ver más](#)



SUCES STORIES

Nuevo sistema para la evaluación de la calidad del suelo de IHOBE – Sociedad Pública de Gestión Ambiental del Gobierno Vasco

En 2023, Bilbomática ha iniciado el proyecto de renovación del sistema de gestión de la Calidad del Suelo (ISC) de IHOBE.

Este **sistema de información contiene de forma agrupada la información del inventario y de los procedimientos administrativos asociados a estas parcelas** dando soporte base al Registro administrativo de la calidad del suelo.

Mediante el análisis de los requisitos y funcionalidades, se realizará un nuevo diseño del sistema de información que maximice su usabilidad para todos los tipos de usuarios del sistema, su eficiencia, su agilidad y la calidad del dato, mediante una gestión 100% electrónica, la integración automatizada con los distintos sistemas de IHOBE y la Viceconsejería de Medio Ambiente, así como, mediante un interfaz diseñado aplicando la metodología UX de experiencia de usuario.

Compromiso Ambiental a través de Sistemas Integrados de Gestión de Calidad y Seguridad

El grupo Altia dispone de un sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad de la información y gestión del Servicio TI implantado en todos los centros de trabajo de Altia, Bilbomática y Wairbut, (certificado en el centro DataCenter ubicado en Vigo para Altia, en los centros de Bilbao y Madrid para Bilbomatica y en su centro de Madrid para Wairbut) y un sistema de gestión de calidad y seguridad de la información en Noesis en Portugal. A través de la aplicación de dichos sistemas nos comprometemos con la mejora continua de nuestras prácticas ambientales y la preservación del medio ambiente.

La alta dirección del Grupo ha definido sus políticas en el documento “Política del Sistema Integrado de Gestión” para Altia, en el documento “Política de Gestión Integrada” de Wairbut, en el documento “Política de Calidad y Medio Ambiente” para Bilbomática y en los documentos “Política de Calidad” y “Política de Seguridad de la Información” para Noesis.

Además, para asegurar que las políticas son conocidas por todo el personal, proveedores, subcontratas y público en general, la organización distribuye copia de aquéllas y se refleja en la intranet corporativa y en la web de Altia, Bilbomática, Wairbut y Noesis, respectivamente.

Desde el punto de vista de la coordinación, la **responsabilidad medioambiental** recae en la Directora de Calidad, designada por el Consejo de Administración, y quien, con independencia de otras responsabilidades, tiene la responsabilidad y autoridad para:

- Asegurar que se establecen, implantan y mantienen los procesos y requisitos necesarios para el sistema integrado de gestión.
- Informar a la Alta Dirección sobre el desempeño del sistema integrado de gestión, y de cualquier necesidad de mejora.
- Asegurar que se promueve la toma de conciencia de los requisitos de los clientes en todos los niveles de la organización.

Finalmente, a nivel operativo, son los Directores Asociados los que ejecutan las acciones concretas a nivel medioambiental.

Principios y objetivos que reflejan el compromiso con la sostenibilidad ambiental del grupo Altia

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 accidentes 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 empleados, clientes, subcontratistas, proveedores y a la comunidad en general, **en línea con los estándares de la Norma ISO 14001**.



Nuestros aspectos ambientales

En nuestra búsqueda constante de la mejora ambiental, hemos llevado a cabo una exhaustiva evaluación de los aspectos ambientales en nuestros centros, con un enfoque especial en aquellos que cuentan con certificación ambiental. En aquellos centros que aún no poseen certificación, **seguimos rigurosamente las prácticas ambientales establecidas en nuestro sistema de gestión y las mejores prácticas ambientales disponibles.**

Es importante señalar que la naturaleza de nuestras operaciones, con la excepción del Datacenter, tiene un impacto mínimo en el medio ambiente. Sin embargo, mantenemos altos estándares de cumplimiento **y nos comprometemos a alcanzar nuestros objetivos ambientales con diligencia y responsabilidad.**

Nuestro proceso de evaluación de aspectos ambientales implica un análisis detallado de todos los procesos productivos y auxiliares. Identificamos y evaluamos estos aspectos en función de su impacto ambiental, utilizando criterios técnicos y objetivos para determinar su significatividad.

Aquellos aspectos que se consideran significativos después de la evaluación se convierten en la base sobre la cual establecemos nuestros objetivos y metas para la mejora continua, en línea con nuestra política ambiental corporativa.

Reconocemos la importancia de integrar la dimensión ambiental en todas nuestras operaciones y decisiones empresariales. Nos comprometemos a seguir los estándares y directrices establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI) para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en nuestra gestión medioambiental.

En este sentido GRI establece cinco vectores ambientales clave que deben tenerse en cuenta al informar sobre sostenibilidad:





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



Consumos

ASPECTOS DIRECTOS

- Consumo de energía eléctrica
- Consumo de agua
- Consumo de combustible
- Consumo de papel
- Consumo de productos de limpieza
- Consumo de tóner



Ruido

ASPECTOS DIRECTOS

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



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, ...)
- Rotura conducciones de Agua y Electricidad
 - ✓ Residuos Construcción y Demolición (hormigón, plástico, metal, ...)

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 cartón
- ✓ Residuos de plástico



Vertidos

ASPECTOS DIRECTOS

- Vertido 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

Cumplimiento legal ambiental: nuestra prioridad

El grupo Altia alcanza un grado de cumplimiento de los requisitos medioambientales satisfactorio. En nuestro compromiso continuo con la mejora ambiental, valoramos profundamente la participación y el compromiso de cada miembro de nuestro equipo, así como de nuestros subcontratistas y proveedores. Es gracias a su dedicación diaria que seguimos avanzando hacia nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental.

Todas las actividades de grupo Altia tienen en consideración una serie de condicionantes medioambientales que provienen de siete ámbitos: internacional, europeo, estatal, autonómico, local, licencias y permisos y reglamentación específica externa de voluntario cumplimiento.

Para garantizar que estamos al día con la legislación ambiental aplicable, nuestro Departamento Jurídico realiza revisiones periódicas de la normativa relevante, evaluando la necesidad de incorporar nuevas leyes o eliminar aquellas que han sido derogadas. Esto se logra a través de la consulta continua de fuentes confiables, como páginas web gubernamentales y publicaciones de organismos reguladores nacionales. Además, se asegura de que todos los miembros de nuestro equipo tengan acceso a la información pertinente para su trabajo, proporcionando copias de los requisitos legales aplicables.

Gases de efecto invernadero

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 las actividades desarrolladas desde el Datacenter de Vigo, centro más representativo desde el punto de vista ambiental y de fuentes de emisión de la compañía.

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 esta Memoria de Sostenibilidad.

Se recoge el inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2022 con las siguientes consideraciones:

Recoge las emisiones de las actividades de Altia para las actividades desarrolladas desde el Datacenter de Vigo en el ejercicio 2022.

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.



Los datos de la Huella se especifican a continuación y hacen referencia a un año natural, concretamente el año 2022.

EMISIONES 2022	TCO ₂	KGCH ₄	KN ₂ O	TCO ₂ EQ	TCO ₂ EQ
DIRECTAS				ENFOQUE MERCADO	ENFOQUE LOCALIZACIÓN
Alcance 1	0,27	0,00	0,01	0,27	0,27

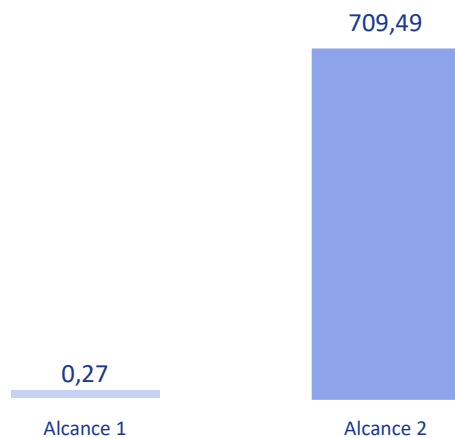
INDirectas					
Alcance 2				709,49	417,34
Total Alcance 1 + 2				709,76	417,61

EMISIONES 2022		KGCO ₂	GCH ₄	GN ₂ O	KGCO ₂ EQ
EMISIONES DIRECTAS	Instalaciones Fijas	0,00	0,00	0,00	0,00
Alcance 1	Transporte por Carretera	270,35	0,65	12,82	273,76
	Transporte Ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte Marítimo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de Maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas – climatización y refrigeración	0,00	0,00	0,00	0,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	Subtotal		270,35	0,65	12,82
EMISIONES INDIRECTAS	Electricidad Edificios				709.486,16

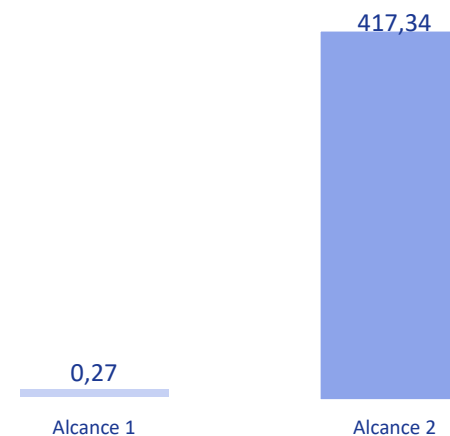
Alcance 2	Electricidad vehículos				0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido				0,00
	Subtotal				709.486,16
Total Alcance 1 +2		270,35	0,65	12,82	709.759,92

De forma gráfica:

EMISIONES – ENFOQUE MERCADO – tCo2 eq



EMISIONES – ENFOQUE LOCALIZACIÓN – tCo2 eq



Objetivos y actuaciones ambientales

Se ha procedido a plantear un programa de objetivos ambientales para el año 2023 en las oficinas significativas y certificadas por ISO 14001.

En el caso del Datacenter de Vigo, al tratarse del centro más significativo en términos ambientales, se proponía 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).

Este objetivo en 2023 no se ha cumplido, puesto que se ha llegado a un PUE de 2. Se espera mejorar este valor en el ejercicio 2024 con las nuevas medidas de eficiencia energética planteadas para el centro y conseguir como resultado una reducción de las emisiones en alcance 1 y 2 de al menos el 10% para el periodo 2022-2025.

Nuestros progresos e iniciativas

Comprometidos con la sostenibilidad ambiental: acciones para la conservación y la lucha contra el cambio climático

Altia está comprometida con la reducción de desperdicio y las prácticas sostenibles. Nuestra principal acción en esta área es la donación de equipamiento reacondicionado a entidades del tercer sector, que pueden aprovechar este equipamiento para sus actividades o bien destinarlo a los colectivos con los que trabajan. Al reacondicionar y dar nueva vida a equipamiento tecnológico en lugar de desecharlo, no solo extendemos su ciclo de vida útil, sino que también reducimos nuestra huella ambiental y contribuimos a la economía circular.

La apuesta por la reutilización de recursos y la reducción de residuos electrónicos, contribuye directamente al **ODS 12: Producción y consumo responsables**. Al mismo tiempo, el extender la vida útil de los equipos, reduciendo la generación de desechos, impacta en el **ODS 13: Acción por el clima**, al mitigar el impacto ambiental y reducir nuestra huella de carbono.





PuntoTech

Con la **reutilización y donación del equipamiento**, Altia logra, por una parte, **alargar la vida de los equipos** optimizando los recursos y abogando por la reutilización y la sostenibilidad en un marco ambiental responsable, y por otra, **apoyar a distintas entidades sociales**.

En esta ocasión colaboramos con la: **Asociación Cultural Polonia en Galicia**, Albores Saúde Mental, A.V. San Cristovo de Camposancos, Fundación Iniciativa Social, ASARGA, FADEMGGA, RECICLA ALICANTE, Centro de Formación Profesional Elorrieta.

La iniciativa Punto.tech nace en 2022 de la idea de colaboración con entidades de acción social de distintos ámbitos a través de una digitalización sostenible como una oportunidad de reutilizar y fomentar un uso racional, responsable y solidario de la tecnología. Durante el 2023 hemos continuado con la iniciativa ratificando nuestro compromiso con la reutilización y la sostenibilidad. Hemos podido colaborar con **8 entidades de acción social de Galicia, Alicante y Bilbao**, con una donación total de más de **60 equipos reacondicionados** completos.



Tapones para una nueva vida

Este proyecto de recogida de tapones de plástico con un doble objetivo: ayudar a financiar tratamientos médicos y ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños con enfermedades graves, y reciclar plástico para que no acabe indiscriminadamente en los vertederos.

En 2017 iniciamos nuestra colaboración con la **Fundación SEUR** en su campaña "**Tapones para una nueva vida**". Un proyecto solidario que consiste en la recogida de tapones de plástico en nuestras oficinas para ayudar a niños con problemas de salud. El cambio de modelo de trabajo, con una menor afluencia a las oficinas, ha repercutido en la disminución de este tipo de residuos. Durante el año 2023 la **oficina de Valladolid** ha participado llenando un total de **3 contenedores**.



Plantando una Isla de Biodiversidad

Unimos fuerzas y nos remangamos para crear un microbosque junto a la Escuela Superior de Comunicación Social (ESCS) que tiene como objetivo reducir el ruido de los coches, combatir la contaminación del aire proveniente de la 2ª Circular, crear un corredor ecológico y promover la conexión entre los estudiantes y la biodiversidad.

Aceptamos este desafío con una conciencia "verde" para reforzar nuestro compromiso con la Naturaleza.

+150
Arboles y arbustos
plantados

"JUNTO CON NUESTROS EMPLEADOS Y SUS FAMILIARES MÁS JÓVENES, ES UNA OPORTUNIDAD ÚNICA PARA PONER EN PRÁCTICA NUESTROS VALORES Y CONTRIBUIR A UN MUNDO MEJOR".

Sandra Martins - Gerente de Marketing y Comunicación de Noesis



Día Mundial de la Ecología

En este Día de la Ecología, llamamos la atención sobre la importancia de "construir ecológicamente" una conciencia sostenible que pueda proteger nuestro medio ambiente y nuestra biodiversidad.

Ahora más que nunca debemos unirnos por un futuro más verde, cuidando del planeta Tierra para las generaciones futuras. Cada acción cuenta y juntos podemos marcar la diferencia.

Para conmemorar este día, recordamos la plantación de árboles en Pampilhosa da Serra, donde **#teamnoesis** se reunió para reforzar el compromiso con la Naturaleza.



SUCES STORIES

Miembros de la Alianza Gallega por el Clima: Un Compromiso por el Medio Ambiente

Nuestra adhesión a la Alianza Gallega por el Clima, impulsada por la Xunta de Galicia, refleja nuestro firme **compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente**. Esta alianza representa un esfuerzo conjunto que une a diversas entidades, como universidades, colegios profesionales, autoridades portuarias, empresas y organizaciones medioambientales, en la búsqueda de soluciones colaborativas para los desafíos ambientales.

A través de nuestra participación en esta iniciativa, reafirmamos nuestra **convicción acerca de la importancia de las alianzas intersectoriales para abordar los problemas ambientales de manera efectiva**. Reconocemos que trabajar en conjunto con diferentes actores nos permite aprovechar la diversidad de conocimientos, recursos y experiencias, lo que nos capacita para generar un impacto más significativo en la protección del medio ambiente y la promoción de la sostenibilidad.

Destacamos nuestra contribución al objetivo **compartido de adaptación y mitigación del cambio climático**, así como el intercambio de conocimientos científicos, tecnológicos, socioeconómicos y jurídicos en este ámbito crucial. Además, respaldamos activamente la promoción de la investigación relacionada con el clima y la difusión de tecnologías innovadoras para facilitar la transición hacia sistemas de energía de bajas emisiones.

Marco de reporte y datos

Información e indicadores ASG

Estructura organizativa

Indicadores ambientales

Indicadores sociales

Indicadores económicos o de gobernanza

Taxonomía

Partners y suministradores

Asociaciones



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, 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 2023 se detalla a continuación:

SOCIEDAD	DOMICILIO	% PARTICIPACIÓN DIRECTA	% PARTICIPACIÓN INDIRECTA
Entidad dominante: Boxleo TIC, S.L.	C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España).		
Otras empresas del Grupo			
Altia Consultores, S.A.	C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España)	80,91%	
Altia Consultores Sociedade Unipessoal, L.D.A.	Rúa de Ceuta 118 2º Andar, Porto (Portugal)		80,91%
EXIS Inversiones en Consultoría Informática y Tecnología, S.A.	Calle O'Donell, Num 34 Planta 7, Puerta B 28009 Madrid - (Madrid)		80,91%
Altia Logistic Software, S.L.	C/ Vulcano, 3, Icaria. Oleiros, 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. (Portugal)	Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca,		80,91%

	Torre E, 14º 1600-209 Lisboa (Portugal)		
Altia Andorra, S.L.U. * L-718161-K	Carrer Pau Casals, 10, 3er piso AD500 Andorra la Vella (Andorra)		80,91%
Altia France, S.A.S * 980 059 000 (R.C.S. Bayonne)	Espace Gestion Pyrénées Atlantique, 10 Place André Emlinger Central Forum 64100, Bayonne (Francia)		80,91%
Altia European Service, B.V.	GrootHandelsGebouw, Stationsplein 45, 4th floor 3013 AK Rotterdam (Holanda)		80,91%

* Sociedades creadas antes del 31/12/2023. Sin actividad hasta 01/2024.

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 2023 es la siguiente:

	DOMICILIO	% PARTICIPACIÓN DIRECTA	% PARTICIPACIÓN INDIRECTA
Entidad dominante: Altia Consultores, S.A.	C/ Vulcano, 3. Icaria Oleiros. A Coruña (España).		
Otras empresas del Grupo			
EXIS Inversiones en Consultoría Informática y Tecnología, S.A.	Calle O'Donell, Num 34 Planta 7, Puerta B 28009 Madrid - (Madrid)	100,00%	
Altia Consultores Agencia en Chile	Nueva Tajamar 555, Torre Costanera, Oficina 301,	100%	

	DOMICILIO	% PARTICIPACIÓN DIRECTA	% PARTICIPACIÓN INDIRECTA
(Chile)	Santiago de Chile, Región Metropolitana (Chile)		
Noesis Global SGPS, S.A. (Portugal)	Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 14º 1600-209 Lisboa (Portugal)	100%	
Consultadoria em Sistemas Informáticos, S.A. (Portugal)	Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre E, 14º 1600-209 Lisboa (Portugal)		100%
Noesis Consulting, B.V. (Holanda)	GrootHandelsGebouw, Stationsplein 45, 4th floor 3013 AK Rotterdam (Holanda)		100%
Noesis US Corp. (Estados Unidos)	Raleigh Founded, 16 W Martin St Raleigh, 27601, North Carolina (Estados Unidos)		100%
Consultoria e Programação de Sistemas Informáticos Ltda. (Brasil)	Centro Empresarial Mourisco Praia de Botafogo, 501 1º Andar – Sala 152 - Botafogo RJ 22250-040 (Brasil)		100%
Bilbomática, S.A. A-48-270227	C/ Santiago de Compostela, 12 - 4ªA, Edificio Miribilla, 48003 Bilbao	100%	
Wairbut, S.A. A82921388	Avda del Partenón, Num 16 Puerta 4 28037 Madrid - (Madrid)	100%	

	DOMICILIO	% PARTICIPACIÓN DIRECTA	% PARTICIPACIÓN INDIRECTA
Altia Andorra, S.L.U. * L-718161-K	Carrer Pau Casals, 10, 3er piso AD500 Andorra la Vella (Andorra)	100%	
Altia France, S.A.S * 980 059 000 (R.C.S. Bayonne)	Espace Gestion Pyrénées Atlantique, 10 Place André Emlinger Central Forum 64100, Bayonne (Francia)	100%	
Altia European Service, B.V.	GrootHandelsGebouw, Stationsplein 45, 4th floor 3013 AK Rotterdam (Holanda)	100%	

* Sociedades creadas antes del 31/12/2023. Sin actividad hasta 01/2024.

Nota: International Noesis Consulting Limited, sociedad con domicilio social en Irlanda y que se integra dentro del subgrupo Noesis se ha excluido del perímetro de consolidación por no tener un interés significativo, algo que también ocurre con Altia Consultores Sociedade Unipersonal, L.D.A. ubicada en Portugal, con Altia Andorra, S.L.U. ubicada en Andorra, con Altia France, S.A.S., ubicada en Bayona (Francia) y con Altia European Services, B.V., ubicada en Holanda. La participación en la sociedad asociada Altia Logistic Software, S.L se ha contabilizado siguiendo el método de la participación.

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 2021	CONSUMO 2022	CONSUMO 2023	UNIDAD
Electricidad Coruña	60.693,00	69.745,00	68.574,00	Kw.h
Electricidad Vigo	31.192,00	35.657,00	38.887,00	Kw.h
Electricidad Bilbao	4.980,00	4.692,00	0	Kw.h
Electricidad Vitoria	22.811,00	25.363,00	21.347,00	Kw.h
Electricidad Santiago	66.678,00	65.706,00	62.736,00	Kw.h
Electricidad Madrid	38.270,00	46.895,00	35.342,00	Kw.h
Electricidad Valladolid	38.107,00	49.761,00	44.674,00	Kw.h
Electricidad Datacenter	2.672.867,00	2.649.956,00	2.595.852,00	Kw.h
Electricidad Alicante	117.427,00	86.451,00	52.848,00	Kw.h
Electricidad Mallorca	779,64	1.030,16	0	Kw.h
Electricidad Wairbut Madrid	-	35.983,00	0	Kw.h
Electricidad Bilbomática Bilbao	-	160.037,13	155.963,52	Kw.h
Electricidad Bilbomatica Madrid	-	13.114,73	910,19	Kw.h
Electricidad Bilbomatica Pamplona	-	3.489,49	3.209,12	Kw.h
Electricidad Noesis Lisboa	113.970,00	120.255,00	138.350,00	Kw.h
Electricidad Noesis Guarda	-	-	955,00	Kw.h

FUENTE ENERGÉTICA	CONSUMO 2021	CONSUMO 2022	CONSUMO 2023	UNIDAD
Electricidad Noesis Proença-a-Nova	1.748,00	2.184,00	2.643,00	Kw.h
Electricidad Chile	1.800,00	0,00	5.767,00	Kw.h
Total	3.171,32	3.370.319,52	3.440.774,61	Kw.h
Facturación	125,93	167,192	241,311	Millones €
Indicador	25.183,66	20.158,36	14.258,67	Kw.h / Millones €

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 utilizan energía 100% verde.

El valor absoluto presentado constata un incremento moderado derivado fundamentalmente del crecimiento de la actividad y nuevas oficinas. El indicador global constata la reducción derivada del incremento de la facturación global del Grupo.

El consumo de gas durante el ejercicio ha sido el siguiente:

FUENTE ENERGÉTICA	CONSUMO 2021	CONSUMO 2022	CONSUMO 2023	UNIDAD
Gas Alicante	0,00	0,00	0	Kw.h
Gas Mallorca	0,00	9.590,00	0	Kw.h

Durante el periodo se consume gas en las instalaciones de Mallorca, aunque se elimina el consumo en el año 2022.

El consumo de agua durante el ejercicio ha sido el siguiente:

FUENTE ENERGÉTICA	CONSUMO 2021	CONSUMO 2022	CONSUMO 2023	UNIDAD
Agua Coruña	259,00	221,00	312,00	M3
Agua Vigo	97,00	113,00	207,00	M3
Agua Santiago	174,00	170,00	200,00	M3
Agua Datacenter	92,00	112,00	134,00	M3
Agua Alicante	250,00	577,00	121,00	M3
Agua Palma de Mallorca	18,00	25,00	0	M3
Agua Lisboa	631,35	505,09	690,16	M3
Agua Guarda	-	-	2	M3
Agua Proença-a-Nova	6,00	4,00	10	M3
Total	2.535,35	1.651,09	1.676,16	M3

Nota: el resto de las oficinas no dispone de datos de consumo de agua.

El consumo durante el periodo se ha reducido, aunque en el último ejercicio se ha mantenido prácticamente constante.

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	2020	1.000,00	litros	0,39	Gj	390,00
	2021	1.000,00	litros	0,39	Gj	390,00
	2022	0,00	litros	0,39	Gj	0,00

TABLA DE CONVERSIÓN DE CONSUMOS ENERGÉTICOS A GJ

	Año	Consumo anual	Unidad	Factor de conversión	Unidad de conversión	Tn Consumidos
Gasóleo vehículos	2023	0,00	litros	0,39	Gj	0,00
	2020	86.118,33	litros	0,39	Gj	33.586,15
	2021	79.303,94	litros	0,39	Gj	30.928,54
	2022	98.952,71	litros	0,39	Gj	38.591,56
	2023	104.714,28	litros	0,39	Gj	40.838,56

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 en el periodo un 5,8%, por el incremento de la actividad. Durante el periodo no se ha repuesto combustible en el Datacenter.

El consumo de papel ha sido:

TABLA DE CONVERSIÓN DE CONSUMO DE PAPEL

	Año	Consumo anual	Unidad	Factor de conversión	Unidad de conversión	Tn Consumidos
Consumo de papel	2020	115.000	Folios	0,00000498	Tn	0,5727
	2021	41.500	Folios	0,00000498	Tn	0,2067
	2022	206.000	Folios	0,00000498	Tn	1,0258
	2023	71.100	Folios	0,00000498	Tn	0,3540

No se ha utilizado papel reciclado. Se ha reducido el consumo de papel de forma muy significativa con respecto al 2022.

El consumo de tóner ha sido:

TABLA DE CONVERSIÓN DE CONSUMO DE TONER

	Año	Consumo anual	Unidad	Factor de conversión	Unidad de conversión	Tn Consumidos
Consumo de tóner / tinta	2020	38,28	Unidades	0,00025	Tn	0,0095
	2021	36,54	Unidades	0,00025	Tn	0,0091
	2022	67,13	Unidades	0,00025	Tn	0,0167
	2023	74,36	Unidades	0,00025	Tn	0,0186

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 incrementado derivado del incremento de la actividad y la incorporación de las nuevas oficinas.

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

Por regla general, no se producen emisiones atmosféricas en el desarrollo de las actividades en la mayor parte de los centros de trabajo existentes. Esto es debido a la inexistencia de focos de emisión (calderas, grupos electrógenos, ...).

Las emisiones generadas durante el desarrollo de las actividades son las debidas al desplazamiento de trabajadores a cliente, las asociadas a las situaciones de emergencia y al centro de trabajo Data Center en Vigo (grupos electrógenos y calefacción).

En el caso de emisiones derivadas de situaciones de emergencia se han definido medidas preventivas y de actuación ante dichas emergencias.

Así, se ha procedido al cálculo del indicador de las emisiones de gases de efecto invernadero resultantes de los consumos de electricidad, gasoil y agua para el año 2023 de las oficinas del grupo Altia de las que se dispone de dato (factores de conversión definidos por el IPPC 2006 y MITECO 2021 para la energía eléctrica de baja tensión y gas natural -sector doméstico- en punto de consumo y para el gasoil y el agua como fuente energética):

* Las emisiones debidas al consumo de agua incluyen la distribución y la depuración de estas para el suministro municipal.

TABLA DE CONVERSIÓN DE CONSUMOS ENERGÉTICOS A EMISIONES DE CO2 EQUIVALENTES

FUENTE ENERGÉTICA	CONSUMO ANUAL	UNIDAD	FACTOR DE CONVERSIÓN	UNIDAD DE CONVERSIÓN	EMISIONES KG CO2 EQUIVALENTES
Electricidad Coruña	68.574,00	Kwh	0,0	Kg CO2 / Kwh	0,00
Electricidad Vigo	38.887,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	10.110,62
Electricidad Vitoria	21.347,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	5.550,22
Electricidad Santiago	62.736,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	16.311,36
Electricidad Madrid	35.342,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	9.188,92
Electricidad Valladolid	44.674,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	11.615,24
Electricidad Datacenter	2.595.852,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	674.921,52
Electricidad Alicante	52.848,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	13.740,48

FUENTE ENERGÉTICA	CONSUMO ANUAL	UNIDAD	FACTOR DE CONVERSIÓN	UNIDAD DE CONVERSIÓN	EMISIONES KG CO2 EQUIVALENTES
Electricidad Chile	5.767,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	1.499,42
Electricidad Bilbomática Bilbao	155.963,52	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	40.550,52
Electricidad Bilbomática Madrid	910,19	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	236,65
Electricidad Bilbomática Pamplona	3.209,12	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	834,37
Electricidad Noesis Lisboa	138.349,77	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	35.970,94
Electricidad Noesis Proença-a-Nova	2.643,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	687,18
Electricidad Noesis Guarda	1.590,00	Kwh	0,26	Kg CO2 / Kwh	413,40
Gasóleo Vehículos	104.714,28	litros	2,59	Kg CO2 / Kwh	271.209,99
Agua Coruña	312,00	M3	1,5	Kg CO2 / m3	468,00
Agua Vigo	207,00	M3	1,5	Kg CO2 / m3	310,50
Agua Santiago	200,00	M3	1,5	Kg CO2 / m3	300,00
Agua Datacenter	134,00	M3	1,5	Kg CO2 / m3	201,00
Agua Alicante	121	M3	1,5	Kg CO2 / m3	181,50
Agua Lisboa	690,16	M3	1,5	Kg CO2 / m3	1.035,25
Agua Proença-a-Nova	10	M3	1,5	Kg CO2 / m3	15,00
Agua Guarda	2	M3	1,5	Kg CO2 / m3	3,00
Total Emisiones Kg CO2 / Kwh/litro/m3					1.095.355,07
Total Emisiones Tn CO2 / Kwh/litro/m3					1.095,36
Facturación millones €					241,311
Total Emisiones Tn CO2 / millones €					4,54

Las emisiones totales de CO2 durante el 2023 son de 4,54 Tn CO2 / millones €. Durante el ejercicio 2022 fueron de 6,61 Tn CO2 / millones €. Durante el ejercicio 2021 fueron de 14,26 Tn CO2 / millones €.

De la misma manera, las emisiones equivalentes en 2023 de N2O son de 1,49 10-2 Tn y de 288,54 Tn CO eq. En 2022 las emisiones de N2O fueron de 1,41 10-2 Tn y de 272,69 Tn CO eq. En 2021 fueron 1,13 10-2 Tn de N2O y 218,52 Tn CO eq.

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. En el periodo si se incrementó de forma notable el consumo de combustible por el incremento de actividad.

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 valorización, si procede.

El total de residuos entregados para reutilización/valorización ha sido de 755,90 kilos, mientras que para eliminación ha sido de 252,00 kilos.

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 2021	GENERACIÓN 2022	GENERACIÓN 2023	UNIDAD
Tóner	7,00	13,00	6,00	kilos
Pilas	3,00	21,00	2,00	kilos
RAEE (Equipos Informáticos)	0,00	4.867,00	0,00	kilos
Fluorescentes	19,80	4,20	16,20	kilos
Residuos Metálicos	260,00	0,00	203,00	kilos
Papel y Cartón	740,00	3.222,70	388,70	kilos
Plástico	70,00	60,00	0,00	kilos
Poliespán	50,00	10,00	80,00	kilos
Madera	50,00	30,00	60,00	kilos
Absorbentes contaminados	6,00	0,00	0,00	kilos

RESIDUO	GENERACIÓN 2021	GENERACIÓN 2022	GENERACIÓN 2023	UNIDAD
Envases contaminados	0,00	0,00	0,00	kilos
Baterías usadas	35,00	0,00	60,00	kilos
Aceite usado	160,00	0,00	180,00	kilos
Filtros de aceite / gasoil	13,00	0,00	12,00	kilos
Total, Kilos residuos	1.413,80	8.227,90	1.007,90	kilos

Como se puede observar, los residuos se han reducido de manera muy significativa en el periodo, derivado fundamentalmente de que en el año 2022 se hizo una entrega puntual de equipos informáticos en el Datacenter de Vigo y de las mudanzas y eliminación de archivo en Bilbomática y Wairbut.

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 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 2023 ha sido:

ACCIÓN	IMPORTE
Gestión de residuos	2.438,57 €
Mejora ambiental instalaciones	41.236,00 €
Consultoría tempo consultores	4.500,00 €
Certificación dnv	5.000,00 €
Total	53.174,57€

Indicadores sociales

Cualificación

Por el alto grado de especialización técnica de los trabajos que realiza, el perfil de las personas que se incorporan al Grupo es mayoritariamente de Titulados Superiores en carreras técnicas y expertos en consultoría relacionada con las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Un 51% de los profesionales que integran la plantilla es Titulado Universitario, fundamentalmente en ingenierías o carreras de la rama científica.

TITULACIONES	SEXO	2021	2022	2023	% S/TOTAL
Titulados universitarios	Hombres	798	1.053	1175	32,92%
	Mujeres	442	611	648	18,16%
Otras titulaciones	Hombres	872	1.234	1428	40,01%

TITULACIONES	SEXO	2021	2022	2023	% S/TOTAL
	Mujeres	184	286	319	8,94%
% de titulados universitarios sobre el total		54,01%	52,26%	51,08%	

Altia ofrece la posibilidad de hacer prácticas a estudiantes universitarios, principalmente de carreras técnicas (STEM) tales como Ingeniería Informática o Telecomunicaciones.

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:

	2022		2023	
	Nº empl.	% respecto plantilla total	Nº empl.	% respecto plantilla total
Estabilidad empleo				
Indefinidos	2.979	93,56%	3.419	95,77%
Hombres	2.130	66,90%	2.480	69,47%
Mujeres	849	26,67%	939	26,30%
Eventuales	205	6,44%	151	4,23%

	2022		2023	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	157	4,93%	123	3,45%
Mujeres	48	1,51%	28	0,78%
Total	3.184	100%	3.570	100,00%

	2022		2023	
	% 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)
Estabilidad empleo				
Hombres	93%	7%	95%	5%
Mujeres	95%	5%	97%	3%

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:

NUMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN EL EJERCICIO	2021	2022	2023
Administradores y personal directivo	35	42	51
Hombres	32	38	44
Mujeres	3	4	7
Profesionales, técnicos y similares	2.158	2.991	3.357
Hombres	1.608	2.214	2.516
Mujeres	550	777	841
Personal de servicios administrativos	103	151	162
Hombres	30	35	43
Mujeres	73	116	119
Total	2.296	3.184	3.570

Desglosado por categoría profesional y sexo:

ALTIA + EXIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Arquitecto/a de Negocio	1	4	5
Arquitecto/a de Sistemas/Comunicaciones	15	2	17

ALTIA + EXIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Arquitecto/a de Software	84	29	113
Consultor/a de Negocio Senior Nivel I	4	3	7
Consultor/a de Negocio Senior Nivel II	5	5	10
Consultor/a de Negocio Senior Nivel III	1	6	7
Consultor/a de Negocio. Nivel I	10	10	20
Consultor/a de Negocio. Nivel III	3	4	7
Consultor/a de Tecnología. Nivel I	1	1	2
Consultor/a de Tecnología. Nivel II	1	0	1
Controller	0	1	1
Director Asociado/a	8	2	10
Director Técnico/a	1	0	1
Director/a asociado	1	0	1
Director/a de Operaciones	0	1	1
Director/a de Servicios Gestionados	1	0	1
Directora Participadas	0	1	1

ALTIA + EXIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Gerente de Cuentas	15	3	18
Gerente de Desarrollo Comercial	1	0	1
Gerente de Desarrollo de Negocio	1	0	1
Gerente de Proyectos	26	18	44
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I	31	4	35
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II	20	1	21
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III	36	4	40
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel I	54	7	61
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel II	16	0	16
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel III	31	5	36
Ingeniero/a de Software Senior Nivel II	73	21	94
Ingeniero/a de Software Senior Nivel III	83	21	104
Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I	113	29	142
Ingeniero/a de Software. Nivel I	107	28	135
Ingeniero/a de Software. Nivel II	43	12	55

ALTIA + EXIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ingeniero/a de Software. Nivel III	59	12	71
Jefe/a de Proyecto	72	48	120
Responsable Asesoría Jurídica	1	0	1
Responsable Contabilidad y Finanzas	0	1	1
Responsable de Formación	1	0	1
Responsable de Selección	0	1	1
Responsable MK&COM	0	1	1
Responsable RR.HH.	0	1	1
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	1	6	7
Técnico/a de Sistemas. Nivel I	92	14	106
Técnico/a de Sistemas. Nivel II	98	13	111
Técnico/a de Software. Nivel I	68	21	89
Técnico/a de Software. Nivel II	87	30	117

ALTIA + EXIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Técnico/a de soporte oficina Nivel II	4	6	10
Técnico/a Gestión Financiera Nivel I	1	3	4
Técnico/a Gestión Financiera Nivel II	0	2	2
Técnico/a Gestión oficina Nivel I	1	17	18
Técnico/a Jurídico Nivel II	0	2	2
Técnico/a MK & COM Nivel I	0	1	1
Técnico/a MK & COM Nivel II	0	2	2
Técnico/a RRHH Nivel I	0	2	2
Técnico/a RRHH Nivel II	0	2	2
Técnico/a Selección Nivel I	3	5	8
Técnico/a Selección Nivel II	1	4	5
Técnico/a Soporte oficina. Nivel I	0	2	2
Total	1.278	420	1.698

ALTIA CHILE	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Arquitecto/a de Negocio	0	1	1
Arquitecto/a de Sistemas/Comunicaciones	1	0	1
Arquitecto/a de Software	1	0	1
Consultor/a de Negocio. Nivel I	1	0	1
Consultor/a de Negocio. Nivel III	2	1	3
Gerente de Cuentas	0	1	1
Gerente de Proyectos	2	0	2
Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I	2	1	3
Ingeniero/a de Software. Nivel I	1	0	1
Jefe/a de Proyecto	0	1	1
Técnico/a de gestión oficina Nivel II	0	1	1
Técnico/a de Sistemas. Nivel I	6	4	10
Técnico/a Selección Nivel I	0	1	1
Total	16	11	27

BILBOMÁTICA	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administrativo B	0	3	3
Administrativo C	0	2	2
Analista Funcional A	26	16	42
Analista Funcional B	36	23	59
Analista Funcional C	36	16	52
Analista Técnico A	43	13	56
Analista Técnico B	32	13	45
Analista Técnico C	31	13	44
Analista Técnico D	25	10	35
Analista Técnico E	1	0	1
Auxiliar Administrativo A	0	2	2
Director de Sistemas	1	0	1
Director Financiero	1	0	1
Director General	1	0	1
Director Operaciones	1	0	1

BILBOMÁTICA	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Diseñador Gráfico B	1	0	1
Gerente de Cuenta	8	3	11
Oficial Administrativo	0	4	4
Programador Junior A	2	1	3
Programador Junior B	5	2	7
Programador Junior C	4	1	5
Programador Senior A	16	5	21
Programador Senior B	13	5	18
Programador Senior C	9	3	12
Programador Senior D	18	10	28
Responsable de Proyectos A	19	14	33
Responsable de Proyectos B	18	5	23
Responsable de Proyectos C	31	11	42
Secretaría de Dirección	0	2	2
Técnico de RRHH	0	2	2

BILBOMÁTICA	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Técnico de Sistemas B	4	0	4
Técnico de Sistemas C	3	2	5
Total	385	181	566

WAIRBUT	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Arquitecto/a de Sistemas/Comunicaciones	22	1	23
Arquitecto/a de Software	15	4	19
Consultor/a de Negocio Senior Nivel II	1	0	1
Gerente de Cuentas	1	0	1
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I	2	0	2
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II	3	1	4
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III	3	0	3
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel I	4	2	6
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel II	8	0	8

WAIRBUT	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel III	3	0	3
Ingeniero/a de Software Nivel I	1	0	1
Ingeniero/a de Software Nivel II	0	1	1
Ingeniero/a de Software Senior Nivel II	6	1	7
Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I	8	0	8
Ingeniero/a de Software. Nivel I	4	0	4
Ingeniero/a de Software. Nivel II	1	0	1
Ingeniero/a de Software. Nivel III	1	0	1
Jefe/a de Proyecto	0	1	1
Responsable sub. Contabilidad y Finanzas	0	1	1
Técnico/a de Sistemas. Nivel I	17	2	19
Técnico/a de Sistemas. Nivel II	3	2	5
Técnico/a de Software. Nivel I	7	0	7
Total	110	16	126

NOESIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Account Manager	5	3	8
Assistant	0	2	2
Associate Director	15	2	17
Consultant	260	128	388
Director	11	1	12
Expert	3	11	14
IT Senior Specialist	7	0	7
IT Specialist	27	1	28
Junior Consultant	126	51	177
Manager	23	9	32
Officer	8	11	19
Sales Assistant	0	2	2
Junior Account Manager	1	0	1
Senior Account Manager	1	0	1
Senior Consultant	215	75	290

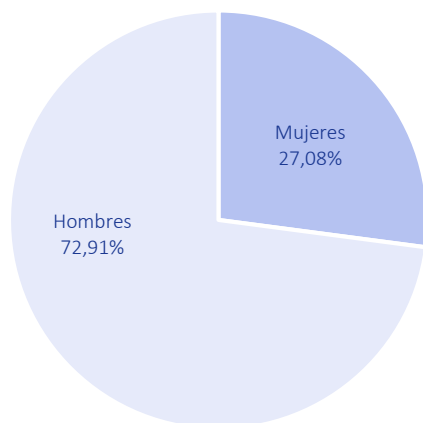
NOESIS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Senior Director	2	1	3
Senior Manager	19	5	24
Senior Officer	2	7	9
Team Lead	20	18	38
Tech Lead	32	1	33
Trainee	37	11	48
Total	814	339	1153

Como dato relevante se puede indicar que el 100% de los Directores proceden de la provincia donde está ubicado el centro de trabajo que dirigen.

Durante el 2023 el Grupo ha empleado a 45 personas (35 hombres y 10 mujeres) con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, aumentando así el número con respecto a años anteriores (41 personas en 2022, 35 personas en 2021, 24 personas en 2020 y 20 personas en 2019).

Distribución por sexo:

A cierre del ejercicio 2023, la plantilla del Grupo se distribuye en 2.603 hombres y 967 mujeres, el 72,91% y el 27,08% respectivamente. En 2022 la plantilla del Grupo se distribuyó en 2.287 hombres y 897 mujeres, el 71,83% y el 28,17% 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, cifrado en un 15,6% según los datos publicados por el Ministerio de Economía y Empleo incluidos en el estudio 'Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico' realizado en marzo de 2019. De la misma manera, supera el porcentaje de mujeres matriculadas en especialidades STEM en España, que asciende solo al 20%, según los datos del informe "Mujeres e Innovación 2022", publicado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Solo tres de cada diez trabajadores de sectores tecnológicos en nuestro país, por ahora, son mujeres, según recoge el estudio "[Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital](#)" del Observatorio de Igualdad y Empleo. Mientras, la Comisión Europea advierte que apenas un 17% de los puestos TIC en empresas europeas están ocupados actualmente por mujeres.

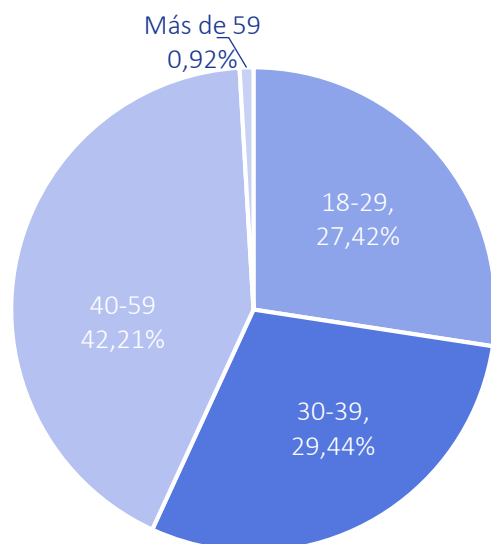
Distribución por edades:

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.

En 2022, el 26,04% de la plantilla está comprendida en un rango de edad de entre 18 y 29 años. El 30,40% está entre 30-39 años. El 42,71% está comprendido entre 40-59 y el 0,85% es mayor de 59.

En 2021, el 27,13% de la plantilla está comprendida en un rango de edad de entre 18 y 29 años. El 33,97% está entre 30-39 años. El 38,28% está comprendido entre 40-59 y el 0,61% es mayor de 59.

	2021	2022	2023
Rango entre 18-29			
Hombres	492	641	758
Mujeres	131	188	221
Rango entre 30-39			
Hombres	554	684	755
Mujeres	226	284	296
Rango entre 40-59			
Hombres	613	941	1063
Mujeres	266	419	444
Rango > 59			
Hombres	11	21	27
Mujeres	3	6	6
Total	2296	3.184	3570



En lo que se refiere al **Consejo de Administración de Altia**, su composición, por sexo y rango de edad, es la siguiente:

	2021	2022	2023
Hombres	7	7	8
Rango 30-50	2	2	1
Rango >50	5	5	7
Mujeres	3	3	3
Rango 30-50	0	0	0
Rango >50	3	3	3
Total	10	10	11

En términos porcentuales, el 73% del Consejo de Administración son hombres y el 27% mujeres, por debajo del valor deseable del 40% para 2023 del Código de Buen Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas de la CNMV publicado en 2021 en su recomendación 15. No obstante, según el mismo informe en 2021 en España sólo el 29,3% de los integrantes de los consejos de administración eran mujeres (25,3% en sociedades de menos de 500M€).

La **distribución del personal** por centro de trabajo y sexo es la siguiente:

	2021		2022		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Altia Coruña	206	75	215	83	245	93
Altia Santiago	125	51	141	51	147	51
Altia Vigo	110	37	118	46	128	49
Altia DataCenter	60	8	73	9	77	13
Altia Alicante	59	21	49	21	62	17
Altia Madrid	171	56	204	71	336	97
Altia Vitoria	19	3	24	3	24	2
Altia Valladolid	46	19	47	16	54	20
Altia Toledo	1	1	0	0	0	0
Altia Bilbao	14	4	17	9	10	10
Altia Tenerife	7	3	4	2	4	1
Altia Barcelona	13	5	19	5	23	8
Altia Mallorca	12	4	6	2	6	2
Altia Valencia	4	1	10	3	9	2

	2021		2022		2023	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Exis Madrid	134	49	139	61	153	54
Exis Valladolid	0	1	0	1	0	1
Altia Chile	10	5	10	6	16	11
Bilbomatica Bilbao	-	-	212	135	250	142
Bilbomatica Vitoria	-	-	5	3	9	3
Bilbomatica Pamplona	-	-	24	8	30	9
Bilbomatica Madrid	-	-	126	41	96	27
Wairbut Madrid	-	-	128	21	110	16
Noesis Coimbra	90	24	92	29	98	34
Noesis Lisboa	439	170	447	164	498	188
Noesis Porto	105	67	114	71	145	73
Noesis Proença-a-Nova	6	3	6	3	8	3
Noesis Covilhã	-	-	8	8	16	8
Noesis Guarda	-	-	8	4	10	7
Noesis Brasil	34	18	35	20	32	25
Noesis Holanda	5	1	4	1	2	1
Noesis US	-	-	2	0	5	0
TOTAL	1670	626	2287	897	2603	967

Por otra parte, para algunos proyectos específicos se han realizado trabajos por otras empresas o autónomos. Así durante el ejercicio 2023, 111 autónomos y 206 trabajadores pertenecientes a 141 sociedades han desarrollado trabajos para las

sociedades del Grupo (115 autónomos y 221 trabajadores en 2022 y 98 autónomos y 184 trabajadores en 2021).

Rotación de personal

Durante el ejercicio 2023 se ha producido la siguiente **rotación de personal** por centro de trabajo y sexo:

	ALTAS		BAJAS		INDICE ROTACIÓN
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Altia Coruña	70	26	36	17	12,72
Altia Santiago	19	4	14	3	1,39
Altia Vigo	36	8	25	5	18,92
Altia DataCenter	18	4	14	0	8,89
Altia Alicante	26	3	13	7	11,39
Altia Madrid	186	51	54	26	75,85
Altia Vitoria	5	0	4	1	0
Altia Valladolid	17	9	10	5	220
Altia Bilbao	5	6	10	5	-20
Altia Tenerife	0	0	0	1	-12,50
Altia Barcelona	6	4	2	0	25,81
Altia Palma	0	0	0	0	0
Altia Valencia	2	0	2	1	-0,51
Exis Madrid	130	35	116	43	4,88
Exis Valladolid	0	0	0	0	0
Altia Chile	12	8	8	3	33,33
Bilbomática Bilbao	72	21	30	15	184,62
Bilbomática Madrid	7	3	36	17	-10,97

	ALTAS		BAJAS		INDICE ROTACIÓN
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Bilbomática Pamplona	8	1	2	0	58,33
Bilbomática Vitoria	2	0	2	0	0,00
Wairbut Madrid	25	4	43	9	-18,25
Noesis Coimbra	21	8	15	3	8,33
Noesis Covilhã	7	3	0	0	41,67
Noesis Guarda	3	3	0	0	35,29
Noesis Lisboa	138	45	85	27	10,35
Noesis Porto	60	22	31	17	15,60
Noesis Proença-a-Nova	2	0	0	0	18,18
Noesis Brasil	6	6	9	1	3,51
Noesis Holanda	0	1	1	1	-33,33
Noesis US	4	0	1	0	60,00
TOTAL	887	275	563	207	10,98

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				MUJER				TOTAL
		18-29	30-39	40-59	>59	18-29	30-39	40-59	>59	
España	Arquitecto de Software	1	1	1	0	0	0	1	0	4

REGIÓN	CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
		18-29	30-39	40-59	>59	18-29	30-39	40-59	>59	
	Consultor/a de Negocio Senior. Nivel I	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Consultor/a de Negocio. Nivel I	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Consultor/a de Negocio. Nivel III	0	0	0	0	1	3	0	0	4
	Ingeniero de Sistemas Senior. Nivel I	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Ingeniero de Sistemas. Nivel II	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Ingeniero de Software Senior. Nivel II	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Ingeniero de Software Senior. Nivel I	0	0	1	0	0	0	1	0	2
	Ingeniero de Software. Nivel I	1	7	1	1	0	0	2	0	12
	Ingeniero de Software. Nivel II	0	0	1	0	0	0	1	0	2
	Ingeniero de Software. Nivel III	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	Jefe de Proyecto	0	1	0	0	0	0	0	0	1

REGIÓN	CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
		18-29	30-39	40-59	>59	18-29	30-39	40-59	>59	
	Técnico/a de gestión oficina. Nivel II	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	Técnico/a de Sistemas. Nivel I	3	4	2	0	1	1	1	0	12
	Técnico/a de Sistemas. Nivel II	2	0	3	0	2	0	0	0	7
	Técnico/a de Software. Nivel I	0	0	2	0	1	0	0	0	3
	Técnico/a de Software. Nivel II	2	0	0	0	1	0	0	0	3
	Técnico/a de Gestión Financiera. Nivel II	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Técnico/a MK & COM. Nivel II	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Analista Técnico A	0	0	4	0	0	0	0	0	4
	Analista Técnico B	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Analista Técnico C	1	1	5	0	0	0	1	0	8
	Diseñador Gráfico B	0	1	0	0	0	0	0	0	1

REGIÓN	CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
		18-29	30-39	40-59	>59	18-29	30-39	40-59	>59	
	Programador Junior A	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	Programador Senior B	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Programador Senior D	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	Responsable de Proyectos C	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	AZC2	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Chile	Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Ingeniero/a de Software Nivel II	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Consultor/a de Negocio. Nivel III	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Portugal	Junior Consultant	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Brasil	Junior Consultant	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Senior Consultant	0	0	3	0	0	0	1	0	4
	Consultant	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Tech Lead	0	0	1	0	0	0	0	0	1

REGIÓN	CATEGORÍA	HOMBRE				MUJER				TOTAL
		18-29	30-39	40-59	>59	18-29	30-39	40-59	>59	
	Total	17	25	28	1	7	6	9	1	94

Salarios:

A continuación, se muestra la relación entre el salario de hombres y mujeres por región:

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
Baleares	Arquitecto/a Software	92,68%
Canarias	Jefe de Proyecto	110,09%
Castilla León	Arquitecto/a Software	96,41%
	Gerente de Proyecto	103,22%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel I	77,84%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel II	109,44%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel III	103,14%
	Ingeniero/a Software Nivel I	109,02%
	Ingeniero/a Software Nivel III	103,85%
	Jefe de Proyecto	100,88%
	Técnico/a Sistemas Nivel I	80,15%
	Técnico/a Software Nivel I	92,15%
Técnico/a Software Nivel II	110,89%	
Cataluña	Ingeniero/a Software Nivel I	110,42%
	Jefe de Proyecto	112,50%

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
Comunidad Madrid	A2 D II	69,84%
	A2 D III	92,41%
	Analista Funcional A	99,46%
	Analista Funcional B	100,72%
	Analista Funcional C	99,31%
	Analista Técnico A	100,23%
	Analista Técnico B	101,19%
	Analista Técnico C	98,17%
	Analista Técnico D	98,99%
	Arquitecto/a Negocio	110,75%
	Arquitecto/a Sistemas	83,06%
	Arquitectura Software	106,53%
	Consultor/a Negocio Senior Nivel I	107,32%
	Consultor/a Negocio Senior Nivel II	113,42%
	Consultor/a Negocio Senior Nivel III	117,86%
	Consultor/a Negocio Nivel I	119,17%
	Consultor/a Negocio Nivel II	117,14%
	Consultor/a Negocio Nivel III	110,97%
	Consultor/a Tecnología Nivel I	84,56%
	Director Asociado	101,82%
D. Des. Negocio	95,16%	
Gerente de Cuentas	123,75%	
Gerente de Proyecto	87,98%	
Ingeniero/a Sistemas Senior Nivel II	136,99%	
Ingeniero/a Sistemas Senior Nivel III	87,55%	

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
	Ingeniero/a Sistemas Nivel I	108,87%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel I	109,13%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel II	106,84%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel III	105,35%
	Ingeniero/a Software Nivel I	103,67%
	Ingeniero/a Software Nivel II	93,27%
	Ingeniero/a Software Nivel III	91,12%
	Jefe de Proyecto	104,07%
	Programador/a Junior A	98,96%
	Programador Senior A	105,82%
	Programador Senior B	99,43%
	Programador Senior C	98,66%
	Programador Senior D	90,11%
	Responsable de Proyectos A	99,70%
	Responsable de Proyectos C	101,44%
	Técnico Gestión Oficina Nivel I	82,35%
	Técnico/a Selección Nivel I	120,63%
	Técnico/a Sistemas Nivel I	100,49%
	Técnico/a Sistemas Nivel II	100,29%
	Técnico/a Software Nivel I	93,66%
Técnico/a Software Nivel II	115,97%	
Técnico/a Soporte Oficina Nivel II	75,02%	
Comunidad Valenciana	Consultor/a Negocio Nivel I	92,84%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel I	143,30%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel II	130,42%

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
	Ingeniero/a Software Senior Nivel III	116,94%
	Ingeniero/a Software Nivel I	97,45%
	Ingeniero/a Software Nivel II	85,26%
	Ingeniero/a Software Nivel III	97,54%
	Jefe de Proyecto	117,11%
	Técnico/a Software Nivel I	96,47%
	Técnico/a Software Nivel II	103,83%
	Galicia	Arquitecto/a Software
Consultor/a Negocio Senior Nivel II		122,14%
Consultor/a Negocio Nivel I		83,53%
Gerente de Cuentas		101,89%
Gerente Proyecto		107,77%
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I		102,98%
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II		105,86%
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III		102,39%
Ingeniero/a de Sistemas Nivel I		100,96%
Ingeniero/a de Sistemas Nivel III		96,57%
Ingeniero/a Software Senior Nivel I		106,38%
Ingeniero/a Software Senior Nivel II		106,64%
Ingeniero/a Software Senior Nivel III		94,47%
Ingeniero/a Software Nivel I		105,87%
Ingeniero/a Software Nivel II		103,30%
Ingeniero/a Software Nivel III		106,96%

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)	
	Jefe de Proyecto	100,80%	
	Técnico/a Contabilidad Financiera Nivel II	84,73%	
	Técnico/a Gestión Financiera Nivel I	127,95%	
	Técnico/a Gestión Oficina Nivel I	84,36%	
	Técnico/a Gestión Oficina Nivel II	100,00%	
	Técnico/a de Selección Nivel I	72,99%	
	Técnico/a de Selección Nivel II	107,29%	
	Técnico/a Sistemas Nivel I	101,60%	
	Técnico/a Sistemas Nivel II	100,08%	
	Técnico/a Software Nivel I	104,74%	
	Técnico/a Software Nivel II	96,75%	
	País Vasco	Analista Funcional A	103,40%
		Analista Funcional B	100,51%
		Analista Funcional C	99,64%
Analista Técnico A		103,23%	
Analista Técnico B		101,18%	
Analista Técnico C		99,14%	
Analista Técnico D		99,49%	
Arquitecto/a Software		119,61%	
Consultor Negocio Senior Nivel II		107,14%	
Gerente de Cuenta		107,46%	
Ingeniero/a Sistemas Senior Nivel III		96,00%	
Ingeniero/a Software Senior Nivel I		117,86%	
Ingeniero/a Software Senior Nivel II		90,56%	
Ingeniero/a Software Senior Nivel III		92,35%	

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
	Ingeniero/a Software Nivel I	92,71%
	Ingeniero/a Software Nivel II	85,45%
	Ingeniero/a Software Nivel III	102,58%
	Jefe de Proyecto	110,18%
	Programador Junior A	85,12%
	Programador Junior B	104,50%
	Programador Junior C	100,59%
	Programador Senior A	105,46%
	Programador Senior B	100,27%
	Programador Senior C	100,42%
	Programador Senior D	98,19%
	Responsable de Proyectos A	97,63%
	Responsable de Proyectos B	102,77%
	Responsable de Proyectos C	100,48%
Técnico de Software Nivel II	100,00%	
Técnico/a Sistemas C	93,56%	
Comunidad Foral de Navarra	Analista Funcional C	104,26%
	Analista Técnico A	100,98%
	Analista Técnico B	102,13%
	Analista Técnico C	101,91%
	Programador Senior B	101,36%
Chile	Técnico/a Sistemas Nivel I	169,04%
	Consultor de Negocio Nivel III	159,88%
	Ingeniero/a Software Senior Nivel I	199,74%
Coímbra	Consultant	93,73%

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
	Junior Consultant	100,63%
	Senior Consultant	106,26%
	Team Lead	90,61%
	Trainee	67,10%
Covilhã	Consultant	84,49%
	Junior Consultant	94,08%
Guarda	Consultant	93,65%
	Junior Consultant	94,98%
	Trainee	50,24%
Lisboa	Account Manager	94,88%
	Associate Director	107,67%
	Consultant	103,82%
	Director/a	112,57%
	Expert	108,22%
	IT Especialist	102,08%
	Junior Consultant	96,06%
	Manager	112,24%
	Officer	101,44%
	Senior Consultant	106,34%
	Senior Director	119,79%
	Senior Manager	102,62%
	Senior Officer	121,23%
	Team Lead	94,67%
Tech Lead	109,86%	
Trainee	114,18%	

REGIÓN	CATEGORÍA	RELACIÓN % (SALARIOS HOMBRES / MUJERES)
Porto	Consultant	104,59%
	Junior Consultant	93,98%
	Manager	110,77%
	Senior Consultant	115,38%
	Senior Manager	126,58%
	Team Lead	72,11%
	Trainee	84,75%
Proença-a-Nova	Consultant	99,04%
Brasil	Consultant	92,94%
	Junior Consultant	116,82%
	Manager	88,94%
	Senior Consultant	120,29%

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 y Wairbut, en España, optimizan el salario de los trabajadores dando la opción de contratar productos o servicios mediante retribución flexible, tales como ticket guardería, ticket restaurante y tarjeta de transporte. En Portugal, se realiza un subsidio por hijo hasta los 18 años, que se dobla en caso de enfermedad del menor.

Durante 2023 se ha realizado una **evaluación del desempeño** a la plantilla del grupo Altia en la siguiente proporción:

% EVALUACIÓN DESEMPEÑO	
Altia	100,00%
Exis TI	No se realiza
Wairbut	No se realiza
Bilbomática	93,12%
Noesis	56,03%

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 y Wairbut, en España, rigen 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 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:

	2021	2022	2023
España	10,06	7,27	8,13

Portugal	4,26	12,53	16,13
Brasil	2,44	7,77	8,82
Holanda	1,82	3,74	2,72
Chile	2,23	1,88	1,88
Estados Unidos	-	-	2,72

Nota: Solo en el dato para Altia, Exis y Chile se incluyen los bonus anuales percibidos.

La **variación del promedio de los salarios** es:

	2021	2022	2023
España	2,75%	3,17%*	3,57%
Portugal	6,20%	5,41%	4,22%
Brasil	-1,56%	-32,23%	2,22%
Holanda	-34,11%	-7,25%	26,83%
Chile	-2,96%	25,35%	5,60%
Estados Unidos	-	-	-10,40%

*Nota: Para España se incluyen solo los datos de Altia y Exis.

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:

	2021	2022	2023
España	1,24	0,77*	1,01
Portugal	4,24	2,72	3,71
Brasil	-184,12	0,00	10,72
Holanda	0,00	0,00	0,18

Chile	-6,17	21,88	0,99
Estados Unidos	-	-	-0,32

*Nota: Para España se incluyen solo los datos de Altia y Exis.

Durante el ejercicio 2023 se han producido 1.162 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	137,16%
Portugal	275,89%
Holanda	291,16%
Brasil	629,01%
Estados Unidos	910,02%

Accidentabilidad:

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 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.

En España se produjo durante 2022, 3 accidentes con baja (in itinere) y 2 sin baja (1 in itinere), que han dado lugar a 215 días de baja. En Portugal se produjo 1 accidente con baja con 30 días de ausencia. En Chile, Brasil y Holanda no hubo accidentes.

En España, se produjo durante 2021, 1 accidente con baja (in itinere), que ha dado lugar a 38 días de baja, y 1 sin baja. En Portugal, Chile, Brasil y Holanda no hubo accidentes.

ACCIDENTES	2021		2022		2023	
	Con baja	Con baja	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja
Leves	0	1	1	1	1	3
Graves	0	0	0	0	0	0
Muy Graves o Mortales	0	0	0	0	0	0
In Itinere	1	3	3	0	3	2

La tasa de absentismo (jornadas perdidas del periodo/trabajadores * 365 días del periodo) del grupo Altia durante el año 2023 fue de 1,79%, algo superior al 1,67% de 2022 y 2021 e inferior al 1,94% del año 2020 y 1,96% del año 2019, por debajo de la media del sector que es del 1,90%.

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 122.921 horas de formación en el año 2023, por las 77.287 horas de formación durante el año 2022, por las 33.077 horas de formación durante el año 2021 y las 31.247 horas de formación durante el año 2020.

La **formación por horas, sexo y categoría profesional** realizada en 2023 ha sido:

FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Arquitecto/a de Negocio	32	236	268
Arquitecto/a de Sistemas/Comunicaciones	934	140	1074
Arquitecto/a de Software	5071	1025	6096
Consultor/a de Negocio Senior Nivel I	278	222	500
Consultor/a de Negocio Senior Nivel II	305	290	595
Consultor/a de Negocio Senior Nivel III	105	275	380
Consultor/a de Negocio. Nivel I	336	606	942
Consultor/a de Negocio. Nivel III	154	251	405
Consultor/a de Tecnología. Nivel II	0	52	52
Consultor/a de Tecnología. Nivel I	52	271	323

Controller	0	12	12
Director de Operaciones	0	12	12
Director de Servicios Gestionados	12	0	12
Director/a de Tecnología	12	0	12
Director/a Desarrollo Corporativo	12	0	12
Director/a Económico-Financiero	12	0	12
Director/a Unidad de Negocio	358	32	390
Director/a Participadas	0	104	104
Gerente de Cuentas	1102	270	1372
Gestor de Desarrollo Comercial	12	0	12
Gerente de Desarrollo Corporativo	30	0	30
Gerente de Desarrollo de Negocio	92	0	92
Gerente de Proyectos	1543	1270	2813
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel I	1367	467	1834
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel II	1035	42	1077
Ingeniero/a de Sistemas Senior Nivel III	1970	665	2635
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel I	2621	219	2840
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel II	1287	0	1287
Ingeniero/a de Sistemas. Nivel III	2277	224	2501
Ingeniero/a de Software Senior Nivel II	4123	1404	5527
Ingeniero/a de Software Senior Nivel III	4712	952	5664
Ingeniero/a de Software Senior. Nivel I	5557	1380	6937
Ingeniero/a de Software. Nivel I	6054	680	6734
Ingeniero/a de Software. Nivel II	2330	546	2876
Ingeniero/a de Software. Nivel III	3658	735	4393

Jefe/a de Proyecto	3855	2709	6564
Responsable Asesoría Jurídica	12	0	12
Responsable Contabilidad y Finanzas	0	21	21
Responsable de Formación	32	0	32
Responsable de Selección	0	135	135
Responsable MK&COM	0	71	71
Responsable RR.HH.	0	60	60
Técnico Contabilidad y Finanzas Nivel II	130	70	200
Técnico/a de gestión oficina Nivel II	0	218	218
Técnico/a de Sistemas. Nivel I	2820	866	3686
Técnico/a de Sistemas. Nivel II	3959	831	4790
Técnico/a de Software. Nivel I	5032	1196	6228
Técnico/a de Software. Nivel II	5274	1982	7256
Técnico/a de soporte oficina Nivel II	104	158	262
Técnico/a Gestión Financiera Nivel I	52	182	234
Técnico/a Gestión Financiera Nivel II	0	100	100
Técnico/a Gestión oficina Nivel I	0	488	488
Técnico Jurídico Nivel II	0	88	88
Técnico/a MK & COM Nivel I	0	27	27
Técnico/a MK & COM Nivel II	0	160	160
Técnico/a RRHH Nivel I	0	144	144
Técnico/a RRHH Nivel II	0	141	141
Técnico/a Selección Nivel I	141	428	569
Técnico/a Selección Nivel II	71	352	423
Técnico/a Soporte Oficina. Nivel I	0	12	12

Analista Funcional C	335	113	448
Analista Técnico C	184	134	318
Analista Funcional B	266	161	427
Técnico de Sistemas C	84	31	115
Responsable de Proyectos C	201	142	343
Programador Senior A	612	24	636
Técnico de Sistemas B	30	0	30
Director de Sistemas	69	0	69
Analista Funcional A	156	142	298
Responsable de Proyecto A	248	185	433
Análisis Técnico A	198	400	598
Gerente de Cuenta	95	115	210
Analista Técnico D	107	0	107
Analista Técnico B	108	186	294
Programador Senior B	141	34	175
Programador Senior C	80	91	171
Programador Senior D	595	48	643
Programador Junior C	4	0	4
Responsable de Proyectos B	42	18	60
Analista Técnico E	15	0	15
Oficial Administrativo	0	12	12
Diseñador Gráfico B	12	0	12
Account Manager	97	102	199
Asistant	0	20	20
Associate Director	40	0	40
Consultant	4071	2333	6404
Director	89	5	94
Expert	80	102	182

IT Senior Specialist	27	0	27
IT Specialist	527	8	535
Junior Consultant	2272	1476	3748
Manager	348	290	638
Officer	476	176	652
Sales Asistant	0	40	40
Senior Account Manager	49	24	73
Senior Consultant	2399	1173	3572
Senior Director	18	11	29
Senior Manager	578	68	646
Senior Officer	168	90	258
Team Lead	301	529	830
Tech Lead	509	4	513
Trainee	1055	401	1456
Otros	3547	2254,50	5801,50
TOTAL	89.158	33.763,50	122.921,50

En relación a la formación en código ético y compliance se ha realizado formación en Altia para 1.528 personas con un total de 15.270 horas. En formación en Igualdad, para Altia y Bilbomática, se ha realizado formación para 857 personas y un total de 7.946 horas.

Indicadores económicos o de gobernanza

Pérdidas y Ganancias, ejercicio 2023, 2022 y 2021.

CIFRAS EN €	2021	2022	2023	VARIACIÓN
Importe neto de la Cifra de Negocios	125.927.795	167.192.168	241.311.587	44,33%

CIFRAS EN €	2021	2022	2023	VARIACIÓN
Trabajos realizados por la empresa para su activo	111.996	69.750	86.998	24,73%
Costes directos	-27.817.168	-40.737.765	-68.297.229	67,65%
Margen Bruto	98.222.623	126.524.153	173.101.356	36,81%
Otros Ingresos	122.292	374.873	917.691	144,80%
Gastos de Personal	-77.348.953	-99.130.093	-137.630.492	38,84%
Gastos de Explotación	-7.312.033	-11.565.999	-11.207.280	-3,10%
EBITDA	13.683.929	16.202.934	25.181.275	55,41%
Amortizaciones	-2.329.831	-3.041.225	-3.598.720	18,33%
EBIT	11.354.098	13.161.709	21.582.555	63,98%
Resultado Extraordinario	-750.650	39.911	-645.075	-1716,28%
Resultado Financiero	-703.061	-479.473	-1.011.688	111,00%
EBT	9.900.387	12.722.147	19.925.792	56,62%
Impuesto de Sociedades	-1.153.152	-2.523.019	-4.561.103	80,78%
Beneficio Neto	8.747.235	10.199.128	15.364.689	50,65%

El dato más significativo de 2023 es que el volumen de negocio del Grupo ha aumentado un 44,3% en relación al obtenido en 2022 (241,3 Mn€ en 2023 vs 167,2 Mn€ en 2022). El Grupo Altia ha seguido la tendencia de crecimiento orgánico de años precedentes durante 2023 con un esfuerzo comercial y de ejecución importante, aunque parte del crecimiento obtenido procede de la consolidación de las cuentas completas de las compañías adquiridas en 2022 (Wairbut y Bilbomática), que en 2022 se consolidaron en las cuentas del Grupo solo parcialmente, desde la fecha de incorporación al mismo.

Ingresos

El detalle de los ingresos de la sociedad del año 2023, desglosado por líneas de negocio y su comparación respecto al cierre de 2021 y 2022 es el siguiente:

VENTAS € POR LÍNEA DE NEGOCIO	2021	2022	2023	VARIACIÓN
Consultoría tecnológica	1.063.659	2.515.193	5.957.503	136,86%
Desarrollo de aplicaciones informáticas	18.296.747	28.550.356	37.418.099	31,06%
Implantación soluciones terceros	5.484.466	7.967.319	10.738.429	34,78%
Outsourcing y mantenimiento	75.261.961	98.565.713	144.678.608	46,78%
Soluciones propias	1.402.940	693.046	1.157.030	66,95%
Suministros hardware y software	9.037.210	11.239.192	22.141.170	97,00%
Servicios gestionados	15.380.813	17.661.349	19.220.748	8,83%
Total ingresos por cartera	125.927.795	167.192.168	241.311.587	44,33%

La principal línea de negocio durante 2023 sigue siendo, como en años anteriores, la de *'Outsourcing y Mantenimiento'* que ha aumentado en términos absolutos (de 98,6 Mn€ en 2022 a 144,7 Mn€ en 2023), y que mantiene su peso sobre el total de ingresos (59,0% en 2022 frente a 60,0% en 2023). Supone, un porcentaje muy elevado del total de ingresos, fenómeno muy interesante ya que esta línea se caracteriza por ser un negocio de alta recurrencia.

La segunda línea por peso es *'Desarrollo de Aplicaciones Informáticas'* que supone un 15,5% del total de ingresos. Esta línea se incrementa un 31,1% con respecto a 2022, pasando de 28,5 Mn€ a 37,4 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 9,2% de la cifra de negocios. Esta partida aumenta un 97,0% con respecto al año 2022, pasando de 11,2 Mn€ en 2022 a 22,1 Mn€ en 2023. Esta línea, sin ser estratégica ni generar márgenes elevados, 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 8,0% sobre el total de ingresos, con una ligera reducción relativa (no así en términos absolutos, donde aumenta de 17,7 Mn€ a 19,2 Mn€). Parte de la pérdida de peso de esta línea (y de aumento en la anterior de *'Suministro Hardware y Software'*) se explica por una reclasificación en la segmentación realizada por el Grupo en relación a ejercicios precedentes en proyectos de tipología mixta, es decir, aquellos que desarrollan actividad en más de una línea de negocio. Además, en el caso de esta línea de negocio existe una elevada competencia desde hace años que explica la constante reducción de precios año tras año. 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 consolidado el incremento de peso sobre los ingresos acontecido en 2022. En 2023, supone un 4,5% del total. En esta línea se incluye la actividad relacionada con soluciones sobre Data Analytics, Inteligencia Artificial o Enterprise Soluciones (ERP, soluciones Microsoft), áreas en las que el Grupo pretende intensificar la actividad en los próximos años.

Las otras dos líneas, siguen teniendo muy bajo peso sobre el total de ingresos, en el entorno del 1-2%.

Con relación a la distribución de la cifra de negocios por geografías, a continuación, se incluye un cuadro comparativo:

VENTAS € POR GEOGRAFÍAS	2021	2022	2023	VARIACIÓN
España	63.657.914	89.524.654	138.909.329	55,16%
Portugal	31.706.849	35.505.136	43.723.643	23,15%
Resto Europa	23.723.794	32.560.369	49.726.705	52,72%
Resto Mundo	6.839.238	9.602.009	8.951.910	-6,77%
Total ingresos por cartera	125.927.795	167.192.168	241.311.587	44,33%

En cuanto al origen (geográfico) de las ventas, con la incorporación de Wairbut y Bilbomática al Grupo, el negocio prestado fuera de España ha perdido peso con respecto al total de ingresos: a cierre de 2023, un 42,4% de los ingresos totales del Grupo se localizan fuera de España. La distribución es: 57,6% de los ingresos provienen de negocio realizado en España, un 18,1 % proviene de Portugal, un 20,6% del resto de Europa (donde repunta ligeramente a pesar de la reducción porcentual general del negocio internacional) y un 3,7% 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. Las perspectivas de futuro del Grupo van en línea de que el mercado español vaya perdiendo peso sobre el total de ingresos.

En relación a la facturación por sectores, a continuación, se incluye un cuadro comparativo:

VENTAS € POR SECTORES	2021	2022	2023	VARIACIÓN
AA.PP.	37.585.042	66.093.351	114.709.216	73,56%
Industria	72.917.024	86.715.814	109.101.964	25,82%
Servicios Financieros	15.425.728	14.383.003	17.500.407	21,67%
Total ingresos por cartera	125.927.795	167.192.168	241.311.587	44,33%

En relación al sector en el que el cliente desarrolla su actividad, el 47,5% de los ingresos provienen del negocio con 'Administraciones Públicas' con un incremento del 73,6% respecto a 2022. En términos absolutos se produce un crecimiento muy significativo, de 48,6 Mn€. Gana peso, dado que casi la totalidad de la actividad de Wairbut y Bilbomática se lleva a cabo en este sector. Por otro lado, aunque pierden peso, crecen igualmente en términos absolutos el sector 'Industria', y el de 'Servicios Financieros', un 25,8% y un 21,7% respectivamente.

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 2021, 2022 y 2023 con la base imponible individual del Impuesto sobre Sociedades, es como sigue:

CIFRAS EN €	EJERCICIO 2021	EJERCICIO 2022	EJERCICIO 2023
Resultado contable antes de impuestos	9.900.387	12.722.147	19.925.792
Diferencias permanentes	64.576	(401.687)	338.577
Diferencias temporales	(197.020)	460.125	(316.413)
Con origen en el ejercicio	(193.055)	438.900	(152.464)
Con origen en ejercicios anteriores	(3.965)	21.225	(163.949)
Otras diferencias de imputación temporal	27.373	(2.372)	25.886
Diferencias de consolidación	5.411	(1.307.440)	(375.963)
Compensación de bases imponibles negativas	(497.417)	(2.425.103)	(4.324.711)
Base Imponible (Resultado Fiscal)	9.303.310	9.045.670	15.273.168

La conciliación entre el resultado contable y el gasto por el Impuesto sobre Sociedades de los ejercicios 2021, 2022 y 2023 es la siguiente:

CIFRAS EN €	EJERCICIO 2021	EJERCICIO 2022	EJERCICIO 2023
Resultado contable antes de impuestos	9.900.387	12.722.147	19.925.792
Diferencias permanentes	64.576	(401.687)	338.577
Diferencias temporales	(197.020)	460.125	(316.413)
Otras diferencias de imputación temporal	27.373	(2.372)	25.886
Otros ajustes	113.309	(1.307.440)	(375.963)
Totales	9.908.625	11.470.773	19.597.879
Cuota al 25%	2.477.156	2.867.693	4.899.470
Reducción artículo 25 TRLIS	(96.797)	(74.623)	(44.428)
Deducciones	(97.798)	(306.940)	(1.056.479)
Otros	(1.065.572)	205.326	571.153
Diferencias tipos impositivos	(63.837)	(168.438)	191.388
Total gasto por impuesto de sociedades	1.153.152	2.523.019	4.561.103

Así, los importes devengados por país han sido en los ejercicios 2021, 2022 y 2023:

IMPORTES € POR PAÍS	2021	2022	2023
España	1.745.387,59	1.712.863,85	3.114.806,64
Portugal	(715.103,94)	455.345,32	1.156.538,20
Chile	(2.849,25)	47.462,09	11.086,54
Brasil	40.127,05	95.035,99	4.844,31
Estados Unidos	115.591,73	83.609,04	122.652,15
Holanda	34.269,00	128.703,00	151.175,00
Total impuestos	1.217.422,18	2.523.019,29	4.561.102,84

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 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 2023.

El Grupo no ha recibido subvenciones durante el ejercicio 2022 ni en 2021.

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 2023 son los siguientes:

	2021	2022	2023
Sueldos	594.769 €	552.271 €	624.084 €
Retribuciones estatutarias Consejeros	78.000 €	78.000 €	79.000 €
Otras retribuciones	204.570 €	292.263 €	254.829 €
Totales	877.339 €	922.534	957.913

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.

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.

Durante 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:** referido 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 2024, 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 2023, 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 2023 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 (SEGÚN 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 2023

	Código	Volumen de negocios absoluto (miles de €)	Proporción del volumen de negocios (%)	Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo							Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas	Garantías mínimas	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (%)	Categoría *
				Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático sí / No	Adaptación al cambio climático sí / No	Sostenibilidad y protección del agua y recursos marinos sí / No	Transición a economía circular sí / No	Prevención y control de la contaminación sí / No						
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.	19.220,747	7,97%													
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	J62	44.532,630	18,45%													
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	63.753,378	26,42%													
Total A.1 + A.2		63.753,378	26,42%													

B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	J62	177.558,208	73,58%													
TOTAL A + B		241.311,587	100%													
Proporción de las CapEx procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía- divulgación correspondiente al año 2023																
Actividades Económicas	Código	CapEx absolutas (miles de €)	Proporción de CapEx (%)	Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo									Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía %	Categoría *
				Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático sí/ No	Adaptación al cambio climático sí/ No	Sostenibilidad y protección del agua y recursos marinos sí/ No	Transición a economía circular sí/ No	Prevención y control de la contaminación sí/ No	Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas sí/ No	Garantías mínimas sí/ No				
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.	381,171	-220,91%													
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)		381,171	-220,91%														
Total A.1 + A.2		381,171	-220,91%														
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																	
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		-553,715	320,91%														
TOTAL A + B		-172,543	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 2023																	
					Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
		CapEx absolutas (miles de €)	Proporción de CapEx	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Sostenibilidad y protección del agua y recursos marinos	Transición a economía circular	Prevención y control de la contaminación	Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas	Garantías mínimas	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía	Categoría *			
Actividades Económicas	Código	(miles de €)	(%)	(%)	(%)	sí / No	sí / No	sí / No	sí / No	sí / No	sí / No	sí / No	%	F/T			
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																	

A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)													
OpEx de las 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.	57,075	1,76%										
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	J62	0,00	0,00%										
OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		57,075	1,76%										
Total A.1 + A.2		57,075	1,76%										
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		3.194,261	98,24%										
TOTAL A + B		3.251,336	100%										

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.

Análisis del alineamiento

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 2023 para todas las actividades elegibles de su portafolio.

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-134A hacia la atmósfera contribuiría al calentamiento global lo mismo que la emisión de 1300 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.



Partners y suministradores

La política de compras del grupo Altia tiene como objetivo la **optimización de la relación entre coste, calidad y prestaciones de la compra o subcontratación de toda clase de bienes y servicios**.

Para ello, se apoya en el principio general de la competencia y en el fomento al mismo tiempo los principios de transparencia y no discriminación.

Como consecuencia de la disposición geográfica de los centros de trabajo en España, Portugal, Holanda, Estados Unidos, Brasil y Chile, el Grupo se apoya fundamentalmente en proveedores nacionales. Las compras más significativas se realizan en España y Portugal, donde la compra local representa más del 80% del total en volumen de contratación.

En el caso de proyectos realizados fuera de España, Portugal, Holanda, Estados Unidos, Brasil y Chile, la contratación de productos y servicios suele llevarse a cabo en la localización donde se desarrolla el proyecto. Ocasionalmente se han contratado trabajos en otros países de la UE.

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. Desde finales del año 2013, Altia anexa a todos los contratos firmados 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.

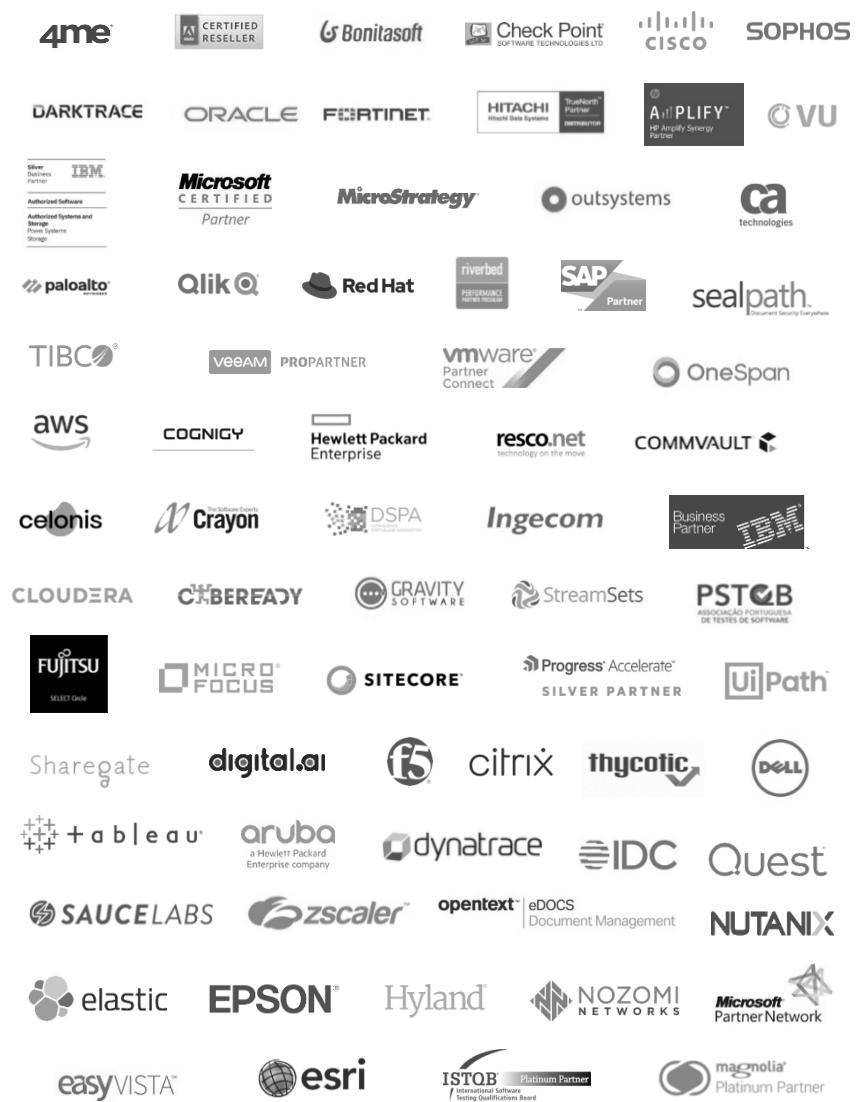


En el grupo Altia se realiza una evaluación continua y aprobación de proveedores. El sistema integrado de gestión de Altia, Bilbomatica y Wairbut en España y el sistema de gestión de calidad y seguridad de la información de Noesis en Portugal recogen en su documentación el procedimiento para la realización 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.

De la misma manera, los **partners principales y suministradores** son:



Asociaciones

Altia mantiene acuerdos de colaboración con Asociaciones sectoriales y nacionales con las cuales participa en distintas actividades como comisiones de trabajo o eventos y colabora en la difusión de éstas a través de contenidos en sus boletines, revistas o páginas web.

A continuación, se relacionan las Asociaciones en las que Altia participó de una u otra manera durante 2023:



Índice de Información no financiera



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 (inclirá 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, 11-16, 42-56, 69-73, 151-153, 179-182.	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-22
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.	42-56, 57-59, 74-83	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.	42-56, 57-59, 74-83	GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25

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.	42-56, 57-59, 69-71	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.	42-56, 57-59, 135-141, 144-146, 153-158	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.	135-141, 144-146, 153-158	GRI 302, GRI 305
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.	135-141, 157-158	GRI 301-2 GRI 306

Uso sostenible de los recursos:		
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	153-155	GRI 303
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	153-155	GRI 301-1 GRI 301-2
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables.	146, 153-155	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).	9, 135, 144-146, 155-157, 180-193	GRI 305-1 ,GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	144-146, 155-157, 180-193	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.	146	GRI 305
Protección de la biodiversidad:		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	135-146, 208	GRI 304-1
Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas	135-146, 208	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	98-112, -158-170	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.	91, 159-168	GRI 405-1
Número de despidos por: sexo, edad y clasificación profesional.	168-170	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por: sexo, edad y clasificación profesional.	170-175	GRI 405-2
Brecha salarial y la remuneración puestos de trabajo iguales o media de la sociedad.	170-175	GRI 202-1, GRI 405-2
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.	170-175, 183	GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21
Implantación de políticas de desconexión laboral	54, 108	GRI 2-23, GRI 401-1
Empleados con discapacidad	113, 117	GRI 405-1
Organización del trabajo:		
Organización del tiempo de trabajo	91-110, 113-120	GRI 2-30
Número de horas de absentismo		GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	113-120	GRI 401-2
Salud y seguridad:		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	111-113	GRI 403-1, GRI 403-3

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales. Desagregado por sexo	112	GRI 403-2 ,GRI 403-3, GRI 403-9, GRI 403-10
Relaciones sociales:		
Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	111-113	GRI 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	111-113	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo)	111-113	GRI 2-30, GRI 403-1 GRI 403-4
Formación:		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	49-55, 176-179	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	176-179	GRI 404-1
Accesibilidad:		
Accesibilidad universal de las personas	44	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.	44-48, 49-55, 74-83, 95-97	GRI 401-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1

3: INFORMACIÓN SOBRE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	74-83	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.	74-83	GRI 410-1, GRI 412-1, GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	83	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.	74-83	GRI 2-30
4: INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	74-83	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.	74-83	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.	123-133, 196	GRI 201-1, GRI 413-1
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.	123-133	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.	123-133	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.	80-85, 123-133	GRI 2-26, GRI 2-29, GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	123-133	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores:		
Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	194-195	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	194-195	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, 29-35, 69-73	GRI 2-5, GRI 2-12
Consumidores:		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	111-112, 122	GRI 416-1, GRI 417-1
Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de estas	122, 140	GRI 416-2, GRI 417-2, GRI 418-1
Información fiscal:		
Los beneficios obtenidos país por país.	180-182	GRI 201-1, GRI 207-4
Los impuestos obtenidos sobre beneficios pagados	182	GRI 201-1, GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	183	GRI 201-4

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 2023 y el 31 de diciembre de 2023 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, 11-16, 69-73, 151-153, 179-182.	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	14, 151-153	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2	
2-4	Actualización de la información	203	No se ha realizado actualización relevante de información
2-5	Verificación externa	2, 211	

ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12-13, 20-28, 42-56	
2-7	Empleados	98-112, -158-171	
2-8	Trabajadores que no son empleados	168	

GOBERNANZA

2-9	Estructura de gobernanza y composición	69-73	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	69-73	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	7-8, 70-71	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	69-73	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	57-59	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de los informes de sostenibilidad	69-73	
2-15	Conflictos de interés	77-79	
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	57-64	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	71	

2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	174-175, 183	
2-19	Políticas de remuneración	183	
2-20	Proceso para determinar la remuneración	183	
2-21	Ratio de compensación total anual	183	
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	42-56	
2-23	Compromisos y políticas	42-48, 50-56, 74-83	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	42-56, 74-83	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	57-59	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	57-64	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	74-83, 108, 144	
2-28	Afiliación a asociaciones	35-37, 133, 196	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	59-64	
2-30	Convenios de negociación colectiva	105, 112-113, 175	
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	57-64	
3-2	Lista de temas materiales	64	
DESARROLLO DEL TALENTO			
3-3	Gestión de temas materiales	91-110	
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	176	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	168-169, 176	
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	112-120	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	112-120	
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	176-179	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	176-179	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	174-175, 183	

CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
3-3	Gestión de temas materiales	74-83	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	193-194	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	75-84	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	84	No se han producido casos de corrupción.
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal	203	No se han producido en el periodo.
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	145	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	203	No se han producido
CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS			
3-3	Gestión de temas materiales	75-84	
418-1	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	203	No se han producido
ÉTICA, CUMPLIMIENTO E INTEGRIDAD EN EL NEGOCIO			
3-3	Gestión de temas materiales	75-85	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	194-195	
GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES			
3-3	Gestión de temas materiales	78-79, 67-70	
SATISFACCIÓN Y SEGURIDAD DE CLIENTES Y PRODUCTOS Y SERVICIOS DE CALIDAD			
3-3	Gestión de temas materiales	122	
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	122	
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	122	
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	122	
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	122	
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	205	No se han producido
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	205	No se han producido
SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL			
3-3	Gestión de temas materiales	91-103	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	111-112	

403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	176	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	111-112	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	111	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	9, 176-179	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	112	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	111-112	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	111-112	
403-9	Lesiones por accidente laboral	176	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	176	
IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD ENTRE EMPLEADOS			
3-3	Gestión de temas materiales	91-103	
401-3	Permiso parental	120	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	117, 158-170	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	171-174	
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	122	
DERECHOS HUMANOS Y LABORALES			
3-3	Gestión de temas materiales	91-103	
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	194-195	
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	206	No se ha realizado
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	122, 194	
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	206	No se identifican operaciones y proveedores con riesgo significativo
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	206	No se identifican operaciones y proveedores con riesgo significativo
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	206	No existe personal de seguridad
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	206	No se ha producido ninguna incidencia con población indígena

414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	194-195	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	194-195, 207	No se ha identificado efectos negativos.
CAMBIO CLIMATICO Y EFICIENCIA ENERGETICA			
3-3	Gestión de temas materiales	135-141	
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	143, 144-158	
301-2	Insumos reciclados	153-155	
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	207	No se reutiliza ni se realiza envasado
302-1	Consumo energético dentro de la organización	153-155	
302-2	Consumo energético fuera de la organización	207	No se considera relevante
302-3	Intensidad energética	135, 153-155	
302-4	Reducción del consumo energético	141, 146	
303-1	Interacción con el agua como recursos compartidos	154	
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	135-141, 155	
303-3	Extracción de agua	154	
303-4	Vertidos de agua	155	
303-5	Consumo de agua	154	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	9, 135, 144-146, 155-157	
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	9, 135, 144-146, 155-157	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	207	No se considera relevante
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	9, 135, 144-146, 155-157	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	9, 135, 144-146, 155-157	
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	207	No se han producido
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas en el aire	207	No se producen emisiones relevantes de SOX y otros
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	157-158	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	135-141, 158, 19	
306-3	Residuos generados	157-158	
306-4	Residuos no destinados a eliminación	135, 157-158	

306-5	Residuos destinados a eliminación	135, 157-158	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	194-195	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	208	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	208	No existen centros en zonas con afectación significativa en la biodiversidad
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	208	No se producen impactos sobre la biodiversidad
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	208	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	208	No se producen impactos sobre especies protegidas
RELACIÓN CON ANALISTAS, INVERSORES Y REGULADORES			
3-3	Gestión de temas materiales	66-68, 74-83	
207-1	Enfoque fiscal	9, 181-182	
207-2	Gobierno fiscal, control y gestión de riesgos	84-89, 181-182	
207-3	Participación de las partes interesadas y gestión de inquietudes en materia fiscal	17-18, 57-64, 67-73	
207-4	Impuestos por países	182	
BUEN GOBIERNO CORPORATIVO			
3-3	Gestión de temas materiales	66-68	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	9, 66, 84-89, 179-183	
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	49-56, 184-193	
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	112-113, 183	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	183	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	165	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	123-133	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	123-133	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	194-195	
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programa de desarrollo	123-133, 194-195	
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales- en las comunidades locales	208	No se han detectado impactos negativos sobre comunidades locales

415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	209	No se realizan contribuciones políticas
INNOVACIÓN SOSTENIBLE Y DIGITALIZACIÓN			
3-3	Gestión de temas materiales	42-56	

TUV.
Verificación
de la
memoria





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 2023** 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 e Información no Financiera 2023 de GRUPO ALTIA CONSOLIDADO, que se ha realizado DE CONFORMIDAD para la opción "In reference"

Firmado digitalmente por
Almudena Bouza Martínez
Fecha: 2024.04.09
12:07:47 +02'00'

Fdo: Almudena Bouza
Verificador Jefe
TÜV Rheinland Group in Spain

Firmado digitalmente por
46559387G JUAN EUGENIO
EUGENIO FERNANDEZ FERNANDEZ (C:A59555466)
Fecha: 2024.04.09 12:15:44
+02'00'

Fdo: Joan F. Gajate
Responsable Técnico Sostenibilidad
TÜV Rheinland Group in Spain

2023 Memoria de Sostenibilidad e información no financiera

altia.es

