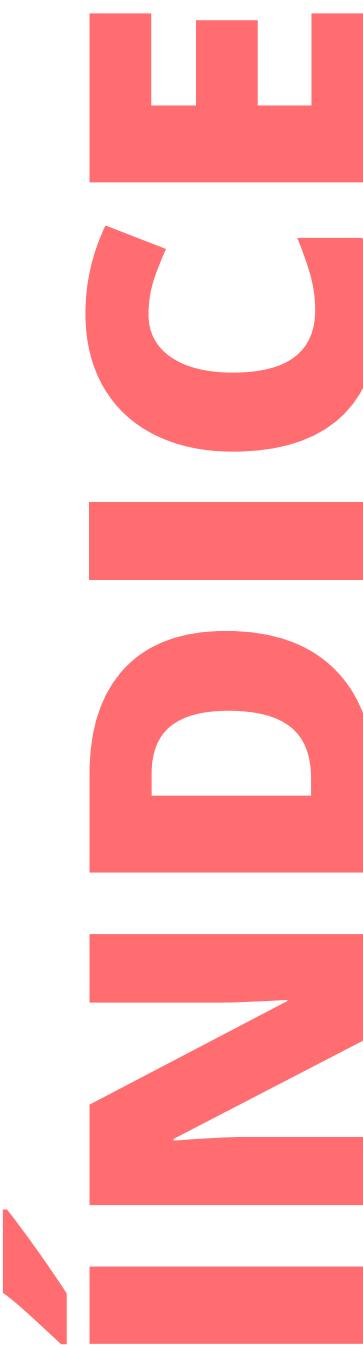




EINF  
2024



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024 INFORME



<b>3</b>	<b>1. Mensaje del CEO</b>
<b>4</b>	<b>2. INFORMACIÓN GENERAL</b>
<b>5</b>	2.1. Modelo de Negocio
<b>6</b>	2.2. Presencia en el mundo
<b>7</b>	2.3. Estructura de Grupo
<b>8</b>	2.4. Estructura Organizativa
<b>9</b>	2.5. Facturación
<b>10</b>	2.6. Capacidad
<b>11-13</b>	2.7. Certificaciones
<b>14-16</b>	2.8. Colaboraciones
	2.8.1. Acuerdo con la Universidad de Málaga para la creación de una Cátedra de Ciberdefensa
	2.8.2. Colaboración con el INCIBE, para avanzar hacia la ciberseguridad de vehículos autónomos a través del Proyecto EnSDega
	2.8.3. Plexus entra en el Clúster GAIA, impulsando su presencia en Euskadi
<b>17</b>	<b>2.9. Reconocimientos</b>
	2.9.1. Liferay reconoce nuestro servicio como partners en el Customer Summit
<b>18</b>	<b>3. MARCO NORMATIVO</b>
<b>19</b>	3.1. Principios para la elaboración de este informe
<b>19</b>	3.2. Periodicidad
<b>20</b>	3.3. Análisis de la materialidad
<b>21</b>	<b>4. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE</b>
<b>22-23</b>	4.1. Compromiso Medioambiental
<b>24</b>	4.2. Desarrollo Sostenible
<b>25-26</b>	4.3. Cambio Climático
<b>27</b>	4.4. Protección de la Biodiversidad
<b>28-31</b>	4.5. Balance de sostenibilidad
	4.5.1. Indicadores medioambientales
	4.5.2. Consumo Eléctrico, Combustible y de Agua
<b>32</b>	4.6. Uso sostenible de los recursos
<b>33</b>	<b>5. COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES</b>
<b>34</b>	5.1. Capacitación y desarrollo de talento
<b>35</b>	5.2. Diálogo con los profesionales
<b>36</b>	5.3. Formación
<b>37</b>	5.4. Accesibilidad Universal para las personas con Discapacidad
<b>38-39</b>	5.5. Bienestar Laboral. Plan de Igualdad.
<b>40-52</b>	5.6. Dimensión Social
	5.6.1. Brecha Salarial
	5.6.2. Personal según grupo de edad
	5.6.3. Mujeres VS Hombres
	5.6.4. Personal Según País
	5.6.5. Personal por clasificación profesional
	5.6.6. Personal Según Modalidades de Contrato
	5.6.7. Remuneraciones Medias Personal

	5.6.8. Remuneraciones Medias por Edad y por Sexo
	5.6.9. Remuneraciones Medias de los Consejeros
	5.6.10. Número de Despidos
	5.6.11. Remuneraciones de puesto de trabajo iguales o media de la sociedad
	5.6.12. Empleados con Discapacidad
	5.6.13. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio
	5.6.14. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos
<b>53-58</b>	<b>5.7. Organización del trabajo</b>
	5.7.1. Organización del tiempo de trabajo
	5.7.2. Políticas de desconexión laboral
	5.7.3. Nº de Horas de Absentismo
<b>59</b>	<b>5.8. Formación en materia de Igualdad</b>
<b>60-68</b>	<b>5.9. Seguridad y salud</b>
	5.9.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo
	5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
<b>69-71</b>	<b>5.10. Relaciones Sociales</b>
	5.10.1. Convenio Colectivo
<b>72</b>	<b>6. DERECHOS HUMANOS</b>
<b>73</b>	6.1. Compromiso con el respeto de los Derechos Humanos
<b>74</b>	<b>7. COMPROMISO CON EL BUEN GOBIERNO</b>
<b>75-76</b>	7.1. Principios y valores generales
<b>77</b>	7.2. Proceso de toma de decisiones
<b>78-80</b>	7.3. Diligencia Debida
<b>81-82</b>	7.4. Código Ético
<b>83</b>	7.5. Canal Responsable
<b>84</b>	7.6. Código de Conducta
<b>85-92</b>	7.7. Directrices Anticorrupción
<b>93</b>	7.8. Compromiso con la privacidad de datos
<b>94</b>	7.9. Protección de la Propiedad Intelectual
<b>95-97</b>	7.10. Seguridad frente a daños informáticos
<b>98-102</b>	7.11. Impactos, Riesgos y Oportunidades
<b>103</b>	<b>8. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD</b>
<b>104-105</b>	8.1. Campañas y colaboraciones
	8.1.1. Celebramos el Día de la Accesibilidad con una jornada especial
	8.1.2. Plexus beneficiario del programa que fomenta la contratación en Madrid
<b>106</b>	8.2. Satisfacción de Clientes
<b>107</b>	8.3. Inversión en capacidades digitales
<b>108-112</b>	8.4. I+D
<b>113</b>	8.5. Clientes
<b>114</b>	8.6. Proveedores
<b>114</b>	8.7. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores
<b>115</b>	8.8. Beneficios e Impuestos

## 1. MENSAJE DEL CEO

Estimados lectores,

Plexus presenta su informe de Información no Financiera relativo al ejercicio 2024, con la satisfacción de poder constatar los buenos resultados obtenidos por la compañía en su desempeño medioambiental, social y relativo a su propio personal; así como en la defensa de los Derechos Humanos.

Para Plexus lo más importante ha sido y serán sus trabajadores y el bienestar de sus familias, y es por esto, que se han llevado a cabo en Plexus aspectos que marcarán el día a día de la compañía en el futuro. Cabe destacar los siguientes:

- **Los planes de carrera impulsados** para que los profesionales puedan crecer en la compañía.
- **La flexibilidad laboral**, mediante el modelo Flexology, que permite escoger el lugar de trabajo.
- **La retribución flexible** o el club del empleado con ofertas en multitud de servicios y productos.

Medidas que ya forman parte de la cultura de la firma y en las que la misma quiere incidir para consolidar los objetivos estratégicos de la compañía

Durante las últimas anualidades, en la actualidad y con vistas al futuro la compañía se encuentra inmersa en la consecución de tres grandes objetivos, estos serían el impulso y fortalecimiento de la compañía, la captación y retención del talento, la importancia de entender las necesidades de las nuevas generaciones y por último alcanzar más presencia tecnológica en los estudios.

### • Impulso y fortalecimiento de la compañía

Durante la anualidad 2024 Plexus Tech ha desarrollado un plan de expansión nacional e internacional, apostando por la incorporación en su accionariado de la gestora de fondos de minorías, Portobello Capital. La firma ha adquirido una participación minoritaria de la compañía para impulsar un crecimiento orgánico e inorgánico de la tecnológica en los próximos años.

La colaboración entre Plexus y Portobello Capital busca potenciar la posición de la primera en el mercado TIC nacional e internacional. Además, busca abrir nuevas oportunidades de crecimiento con la integración de nuevas compañías tecnológicas con un conocimiento de alto valor añadido dentro del sector. Este es el foco que claramente comparten ambas partes después de meses analizando el sector tecnológico dentro y fuera de nuestro país.

"Portobello Capital nos apoyará con una visión estratégica y experiencia contrastada en proyectos de crecimiento, así como en impulsar y fortalecer la organización para poder llevar a cabo las integraciones de otras compañías con éxito. Esta operación nos ayudará también a expandir y optimizar nuestras capacidades, considerando este punto uno de los objetivos estratégicos"

### • Captación y retención del talento:

La filosofía de Plexus pivota alrededor de la captación de nuevos talentos como eje principal. La empresa líder en el sector se encuentra en constante crecimiento fomentando la incorporación de personal cualificado que aporte frescura y dinamismo a los múltiples proyectos que tiene en marcha.

En un sector en el que la alta demanda de perfiles profesionales tecnológicos contrasta con la escasa oferta que existe en el mercado, lleva a muchas empresas a competir por un talento limitado. Plexus se adapta al momento y a los cambios, y en este sentido, podemos afirmar que el 95% de la plantilla de Plexus Tech trabaja desde su casa, y además, los más de 3.000 profesionales que forman parte de la compañía están repartidos en 24 oficinas por toda España, e incluso en otros países. Todo esto, dificulta "el sentido de pertenencia con la empresa".

Para la compañía es tan importante captar el talento como retenerlo, y es por esto qué desde Plexus seguirá innovando para fomentar un espíritu de pertenencia a la empresa.

### • Plexus con las nuevas generaciones:

Las necesidades de las nuevas generaciones también suponen otro de los grandes desafíos empresariales. Es por esto que debemos entender las necesidades de las nuevas generaciones.

Por un lado, la diferente mentalidad de los jóvenes, en línea, por ejemplo, con su preferencia por el teletrabajo o por sus cambios empresariales. Y, por el otro lado, el conocimiento tecnológico de estos. En este aspecto, cabe destacar que cada vez llegan más preparados, dado su contacto con la tecnología desde edades más tempranas. Especialmente reseñable resulta su entendimiento a partir de los videojuegos.

### • Presencia tecnológica en los estudios:

Desde Plexus queremos alzar la voz para reivindicar un mayor apoyo institucional hacia los estudios STEM. Plexus hace un llamamiento a las autoridades para que la tecnología tenga mayor presencia en los estudios secundarios y Bachillerato y se apueste de forma decidida por las cuatro grandes áreas conocidas como STEM: ciencia, ingeniería, matemáticas y tecnología.

"Entramos en una dimensión tecnológica que va a requerir un conocimiento brutal en áreas de ciencias y no estamos a la altura. Es fundamental ese cambio"

Esta apuesta resulta vital para que Galicia, referencia en el sector tecnológico, mantenga su posición de liderazgo. Por ello, se debe apostar por el talento y fomentarlo desde la educación, clave para el futuro. Y para que esto suceda, se precisa una mayor comunicación entre las autoridades y las empresas.

En este sentido, Plexus refuerza su compromiso con la tecnología de las personas impulsando la Cátedra de IA en Medicina Personalizada de Precisión. En colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela (USC) y el Centro Singular de Investigación en Tecnologías Inteligentes (CiTIUS), esta iniciativa mantiene a la empresa a la vanguardia de la innovación en el ámbito sanitario.

En otro orden de cosas, cabe destacar que durante este ejercicio Plexus ha logrado superar los **200 millones de euros** en su cifra de negocio, esto es posible como consecuencia de la evolución constante de la compañía en los últimos años dentro de un sector tan competitivo y de cambios continuos, para ello, se ha ido adaptando a las diferentes necesidades y demandas del mercado aplicando una sencilla fórmula pero eficiente y que es el "leitmotiv" de Plexus desde su creación: "Mucho trabajo, desarrollo de productos, reinversión de beneficios, alianzas estratégicas y formación continuada"

Hoy, nuestro equipo está compuesto por más de **3.000 profesionales**, con presencia en **siete países**, lo que nos aporta una gran diversidad cultural, y con una enriquecedora combinación de generaciones que aportan ilusión y motivación.

Considero que tenemos una posición inmejorable para encarar nuestro futuro y debemos aprovecharla. Contamos con la visión a largo plazo, bases sólidas y valores arraigados, **más de 20 años de experiencia** en el sector y un equipo joven, cualificado y motivado ante los desafíos que nos esperan en el futuro.

Antonio Agrasar Cascallar  
CEO Plexus





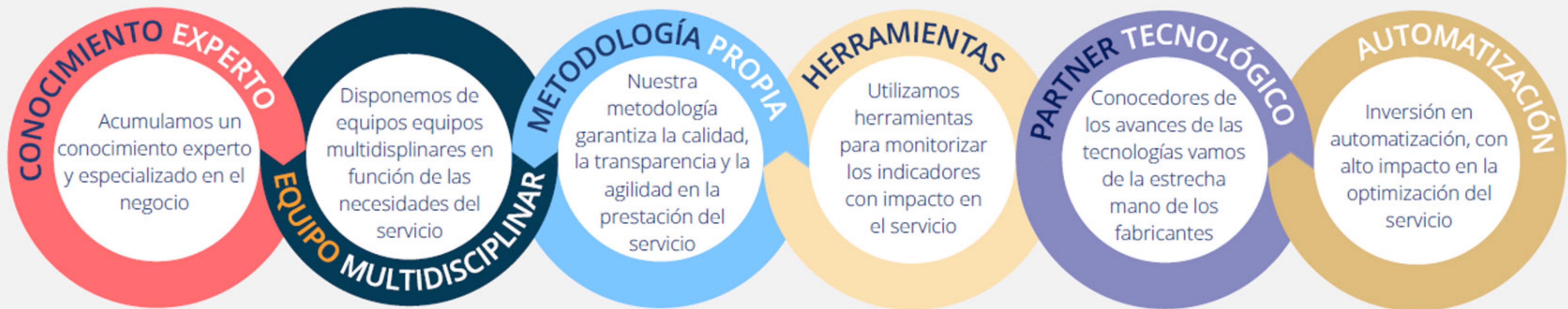
## 2. INFORMACIÓN GENERAL



## 2.1. MODELO DE NEGOCIO

El modelo de excelencia orientado a **aportar valor, optimizar costes y mejorar la satisfacción del cliente.**

**Entendemos el negocio de nuestros clientes** aportando la mejor solución para conseguir **los mejores niveles de satisfacción.**



## 2.2. PRESENCIA EN EL MUNDO

✓ Las mejores credenciales **POR BUENAS PRÁCTICAS**

🤝 Compromiso e implicación **CON EL CLIENTE**

▲ Presencia en los principales **SECTORES ESTRATÉTICOS**

📍 **GEOLOCALIZACIONES** Estratégicas

지도 Nuestras ubicaciones nos permiten dar un servicio de **PROXIMIDAD A CLIENTES** además, captar y retener talento en distintas ciudades. Esto nos permite tener una capacidad de **DELIVERY A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL**

# PRESENCIA MUNDIAL PLEXUS<sup>TECH</sup>

📍 USA:

- New York
- Miami

📍 Colombia:

- Bogotá
- Cartagena de Indias

📍 Chile:

- Santiago de Chile

📍 Argentina:

- Buenos Aires

📍 México:

- Monterrey
- Querétaro

📍 República Dominicana:

- Santo Domingo

📍 Brasil:

- Río de Janeiro

📍 Reino Unido:

- Londres
- Manchester
- Milton Keynes
- Glasgow

📍 Francia:

- París

📍 Alemania:

- Frankfurt

📍 Italia:

- Roma
- Milán

📍 Portugal:

- Lisboa
- Évora
- Oporto

📍 Polonia:

- Varsovia

📍 Marruecos:

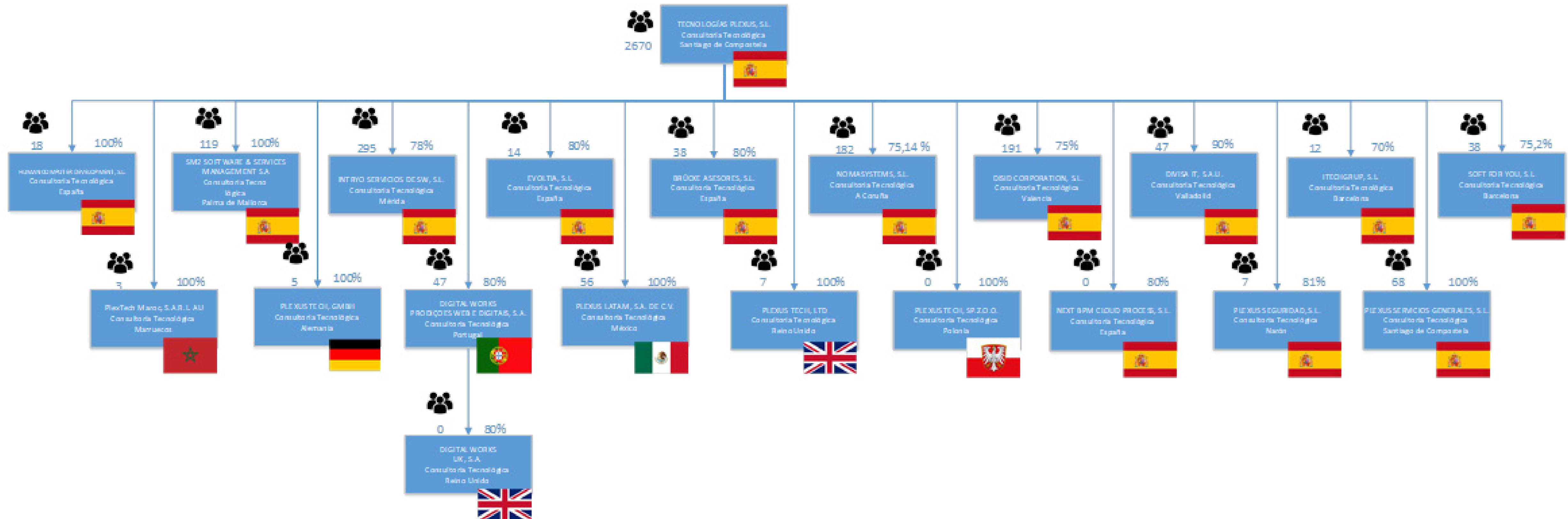
- Tánger

24 CENTROS DE TRABAJO POR TODA ESPAÑA Y PORTUGAL

## 2.3. ESTRUCTURA DE GRUPO

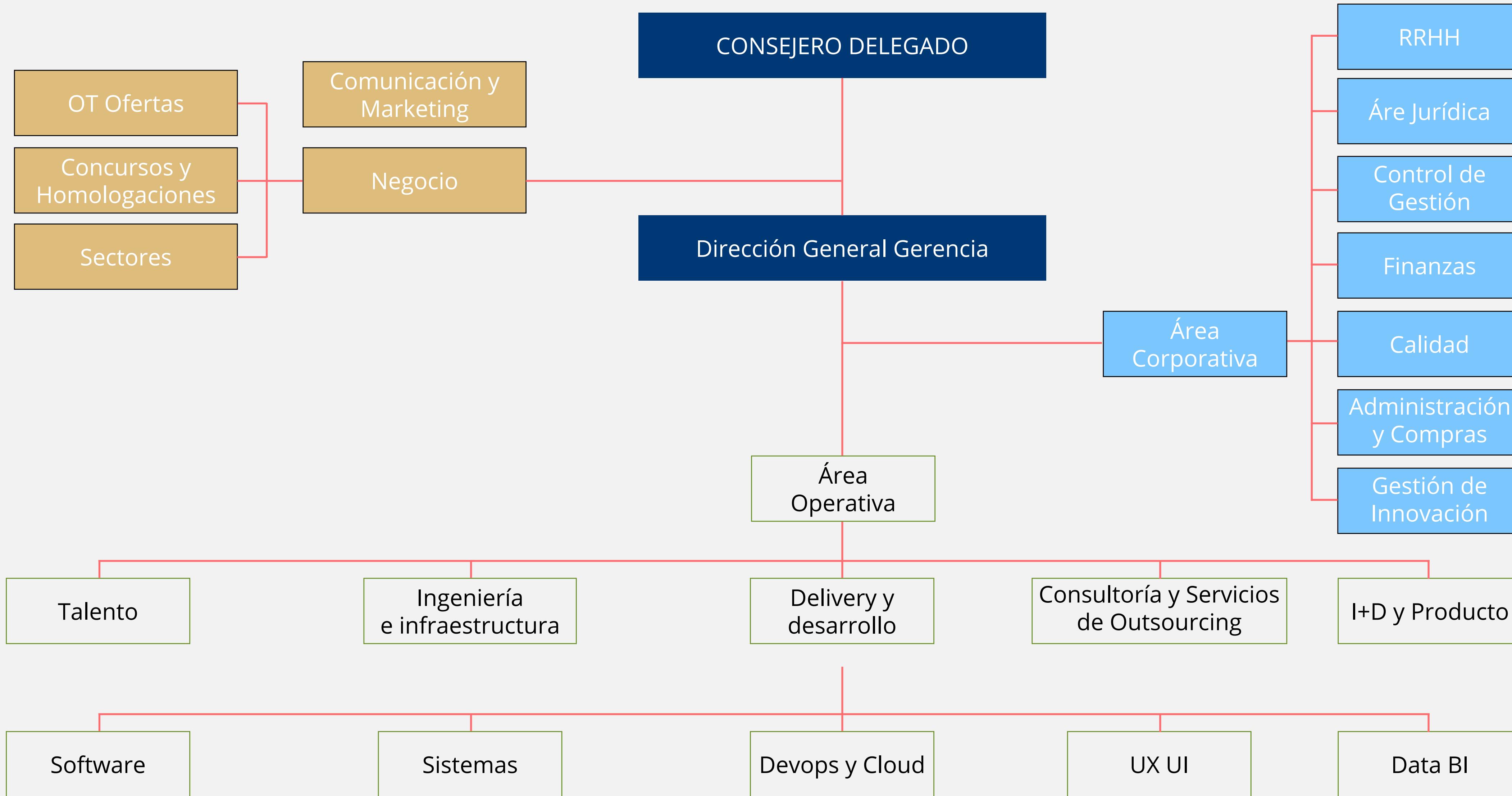
La empresa dominante del Grupo de empresas de Plexus (PLEXUS) es Tecnologías Plexus, S.L., a continuación se muestra un esquema que muestra la actividad de cada una de las empresas, así como los porcentajes de participación de cada una de ellas, país de su domicilio social.

Todos los datos reflejados en esta Memoria se corresponden a Grupo Plexus. En caso contrario, será indicado de manera expresa.



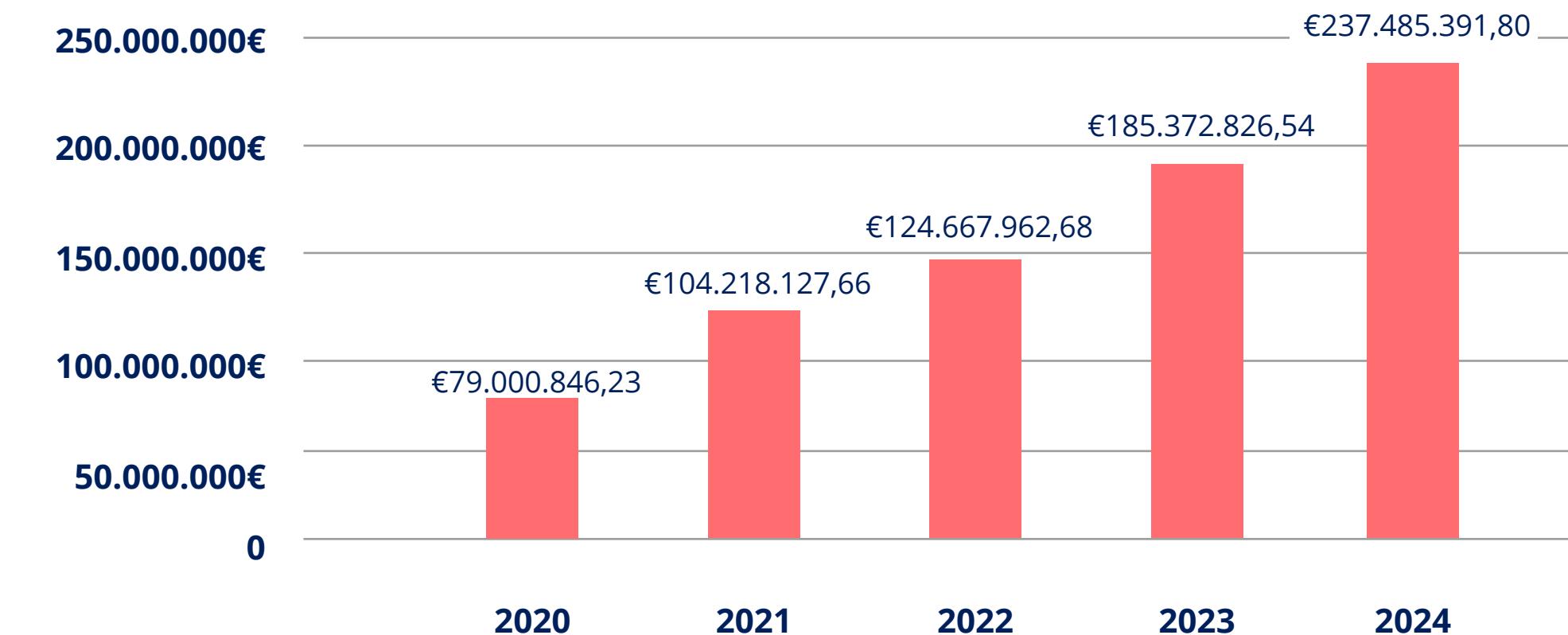
## 2.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

### ORGANIZACIÓN DE ÁREAS Y TALENTO

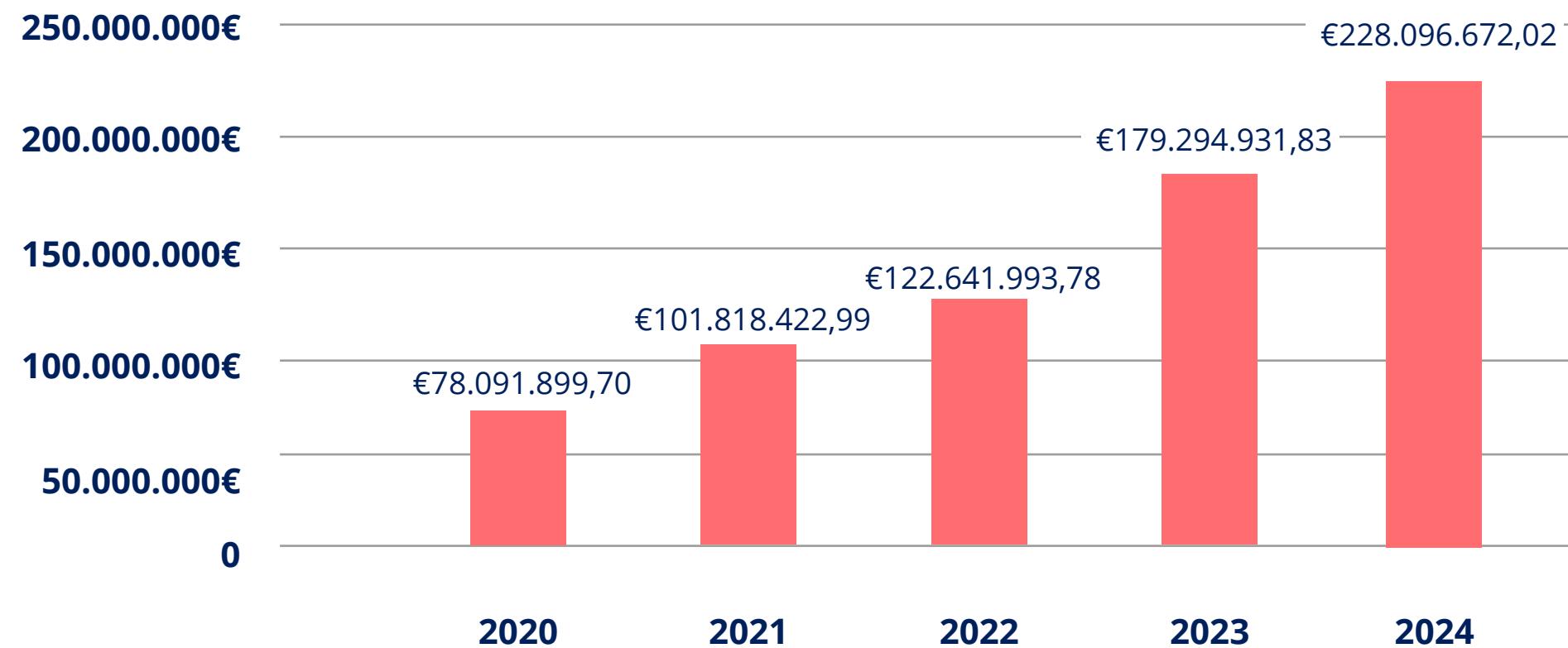


## 2.5. FACTURACIÓN

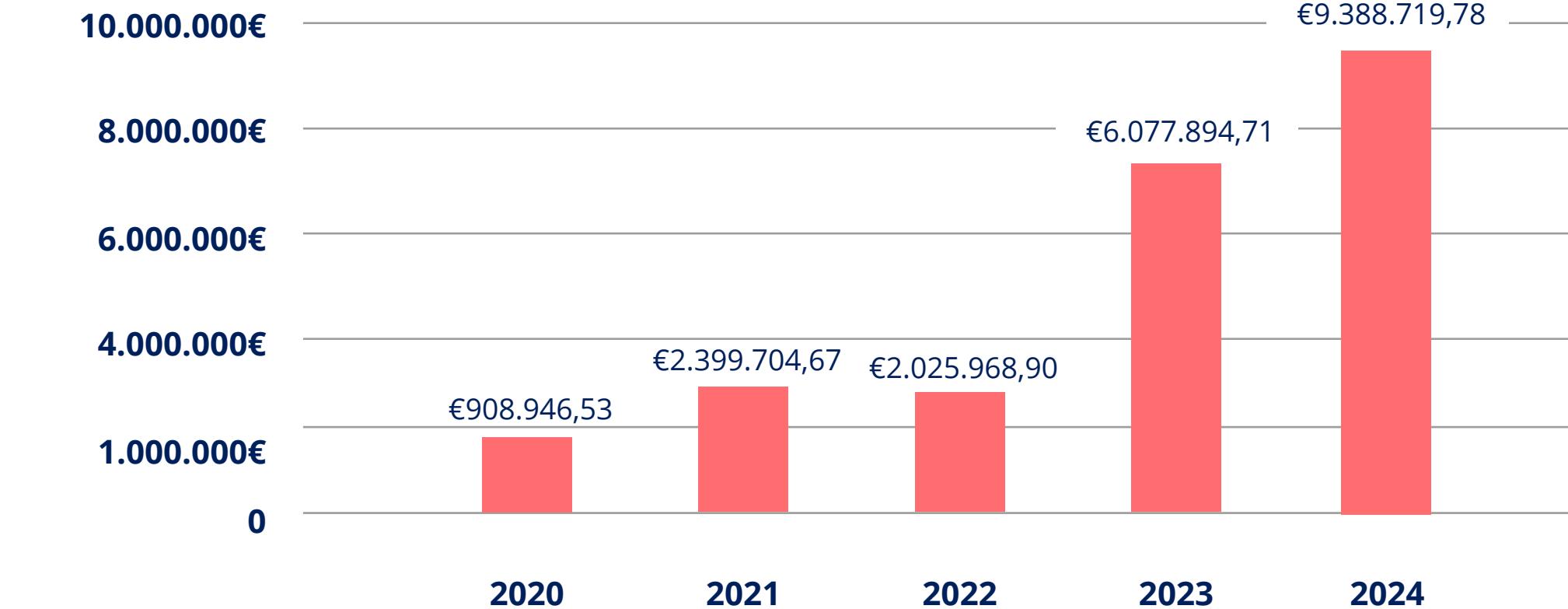
### FACTURACIÓN GLOBAL



### FACTURACIÓN UNIÓN EUROPEA

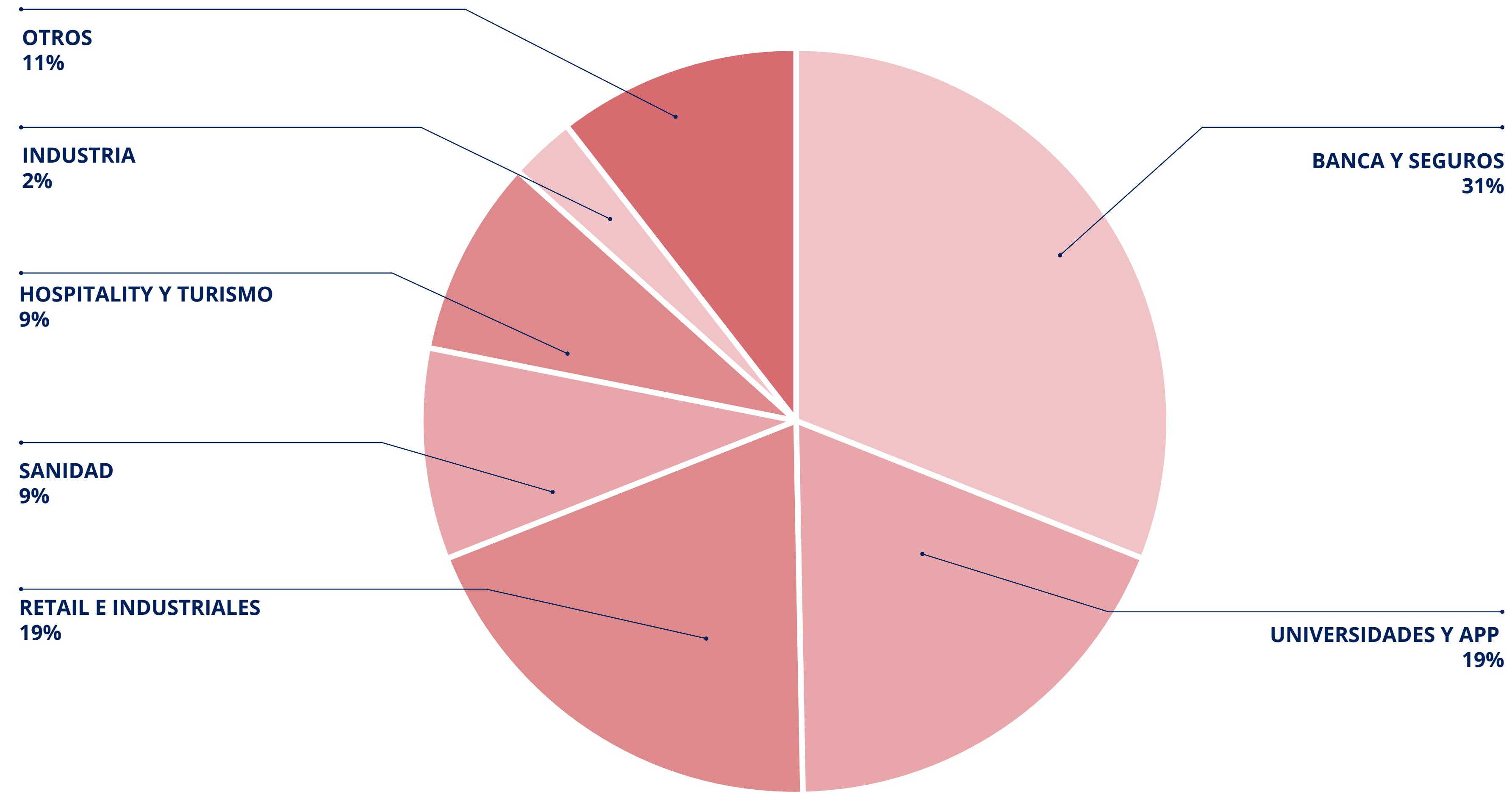


### FACTURACIÓN RESTO DE MERCADOS



## 2.6. CAPACIDAD

La diversificación de ingresos en los últimos años nos posiciona en los principales sectores económicos. Crecemos de forma continua y equilibrada en todos los mercados, situándonos en posición de liderazgo en sectores tan relevantes para el desarrollo económico y la innovación como el Turismo, la Banca, la Salud o la Energía:



## 2.7. CERTIFICACIONES

Disponemos de certificaciones internacionales en los principales estándares de calidad y seguridad y nuestro equipo, en constante formación, cuenta con acreditaciones y certificaciones en las últimas metodologías:

Certificaciones <b>PROFESIONALES</b>	Certificaciones <b>CORPORATIVAS</b>
<p>El equipo dispone de certificaciones internacionales que avalan su conocimiento y manejo de diversas <b>tecnologías y estándares metodológicos</b>, entre los que destacan:</p> <p>  </p> <p><b>PMI™</b> Project Manager Professional</p> <p><b>ITIL® v4</b> Gestión de Servicios IT</p> <p><b>Scrum</b> Gestión de Proyectos Agile</p>	<p>   </p> <p>Desarrollo SW      Servicios TI      Calidad      Seguridad TI</p> <p>   </p> <p>Seguridad eAdmon      Medio ambiente      Huella de CO<sub>2</sub>      Seguridad Laboral</p>

Plexus cuenta en la actualidad con una plantilla multidisciplinar compuesta por más de 3.700 profesionales, organizados en grandes áreas operativas que funcionan de manera integrada para ofrecer al cliente un servicio transparente:

## 2.7. CERTIFICACIONES



Las áreas operativas de PLEXUS disponen de equipos de carácter transversal, especializados en distintas tecnologías, disciplinas técnicas y ámbitos de conocimiento: IA, IoT, Movilidad, Data Science, Seguridad, UX, Diseño Visual, QA, Networking, Sistemas, Soporte, Centro de Atención a Clientes, Contact Centres, etc



### VALORES DIFERENCIADORES

- ✓ I+D y producto propio
- ✓ Cercanía y servicio personalizado
- ✓ Talento multidisciplinar y transversal
- ✓ Soluciones 24/7
- ✓ Soporte inmediato para crisis



### EN QUÉ TRABAJAMOS

- ✓ Consultoría y servicios IT
- ✓ Data tech
- ✓ Telco e instalaciones
- ✓ Conectividad y sistemas
- ✓ Ciberseguridad
- ✓ Hiperautomatización

## 2.7. CERTIFICACIONES

<b>Norma</b>	<b>Certificadora</b>	<b>Empresa de Grupo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Alcance</b>	<b>Centro</b>
<b>1.ISO 9001:2015</b>	European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA)	Tecnologías Plexus, S.L.	15/09/2021	Suministro de equipamiento informático y de telecomunicaciones. Diseño e instalación de equipamiento informático, sistemas de telecomunicación y seguridad. Diseño y desarrollo de aplicaciones de software. Mantenimiento de hardware y software.	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>2.ISO 9001:2015</b>	TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.	SM2 Software & Services Management, S.A.	08/02/2024	Diseño, desarrollo, implantación y soporte de sistemas de información	C/ Camí dels Reis, 308 Palma de Mallorca
<b>3.ISO 14001:2015</b>	European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA)	Tecnologías Plexus, S.L.	15/09/2024	Suministro de equipamiento informático y de telecomunicaciones. Diseño e instalación de equipamiento informático, sistemas de telecomunicación y seguridad. Diseño y desarrollo de aplicaciones de software. Mantenimiento de hardware y software.	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>4.ISO 45001:2018</b>	TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.	Tecnologías Plexus, S.L.	07/02/2022	Suministro de equipamiento informático y de telecomunicaciones. Diseño e instalaciones de equipo informático, sistemas de telecomunicaciones y seguridad. Diseño y desarrollo de aplicaciones software. Mantenimiento de hardware y software.	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>5.ISO/IEC 33000</b>	IMQ Ibérica, S.L.	Tecnologías Plexus, S.L.	27/10/2022	Diseño, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones software basado en ISO 33000 y en el modelo de procesos del ciclo de vida del software de acuerdo con la norma ISO/IEC 12207:2017 conforme al "Modelo de Madurez de Ingeniería de Software versión 2.0 (MMIS v.2.)	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>6.ISO 20000-1:2011</b>	European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA)	Tecnologías Plexus, S.L.	28/03/2024	El servicio de mantenimiento informático que Tecnologías Plexus suministra a sus clientes, según las especificaciones detalladas en el catálogo de servicios	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>7.ISO 27001:2013</b>	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	Tecnologías Plexus, S.L.	19/07/2024	Los servicios de Soporte informático y Centro de Atención al Usuario; Ciberseguridad; Desarrollo de software; Desarrollo de producto y explotación, control y mantenimiento de los sistemas informáticos y de telecomunicaciones	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>8. ISO 22301:2020</b>	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	Tecnologías Plexus, S.L.	08/09/2023	Los servicios de Soporte informático y Centro de Atención al Usuario; Ciberseguridad; Desarrollo de software; Desarrollo de producto y explotación, control y mantenimiento de los sistemas informáticos y de telecomunicaciones CAU), y servicios de "Software factory" para los productos de: - Next BPM, sistema de tramitación de administración electrónica. - Quenda, sistema de gestión de colas, turnos y cita previa. - Consultame, videoconsulta.	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>9.ENS 2020/0027 (Categoría Alta)</b>	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	Tecnologías Plexus, S.L.	18/10/2024	Sistema de información que da soporte a los servicios prestados de soporte informático y centro de atención al usuario, ciberseguridad, desarrollo de software y desarrollo de producto incluyendo el desarrollo, implantación (modo local o nube), gestión, mantenimiento y mejora de: - "Next BPM", sistema de tramitación de administración electrónica. - "Quenda", sistema de gestión de turnos, esperas y cita previa. - "Consultame", videoconsulta	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>10. UNE EN 301549:2022</b>	AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.	Tecnologías Plexus, S.L.	03/09/2024	Nivel de accesibilidad: AA (Doble A) Web Corporativa URL: <a href="http://www.plexus.es">www.plexus.es</a>	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela

## 2.8. COLABORACIONES

### 2.8.1. Acuerdo con la Universidad de Málaga para la creación de una Cátedra de Ciberdefensa



Esta cátedra de mecenazgo está dirigida al alumnado de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática. Para ello, contará con la dirección del catedrático Javier López, director del grupo de investigación NICS Lab.

Esta Cátedra nace con la finalidad de crear e impulsar actividades en materia de docencia, investigación, transferencia, innovación, emprendimiento y divulgación de conocimiento sobre:

#### **Ciberdefensa | Seguridad avanzada | Resiliencia inteligente | Analítica avanzada**

Sin duda, la investigación y el avance en el campo de la Ciberdefensa es un pilar fundamental. Se trata de una herramienta necesaria para enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más digitalizado y expuesto a ciberamenazas más sofisticadas. En este contexto, la colaboración entre la Universidad de Málaga y Plexus Tech se consolida como un compromiso estratégico por ambas partes. En esta línea, ambos se comprometen a generar soluciones innovadoras en el área. La Cátedra impulsará la colaboración en investigación entre ambas entidades, así como la formación de talento especializado y el avance en la protección de infraestructuras y servicios críticos.

De este modo, esta alianza promueve un entorno académico y profesional de excelencia. Asimismo, responde a las crecientes demandas de ciberdefensa, a la vez que prepara al personal investigador y al estudiantado para liderar este campo clave en el desarrollo tecnológico y económico. De esta forma, las técnicas de ciberdefensa no solo se centran en estrategias preventivas basadas en una defensa tradicional y perimetral, sino que también deben estar apoyadas por medidas proactivas y correctivas. Estas acciones favorecen la conciencia situacional de las entidades y la resiliencia de sus sistemas frente a ataques potenciales. Además, también permiten, en todo momento, dar garantías de continuidad en las acciones operativas y la sostenibilidad de los modelos de negocio.

## 2.8. COLABORACIONES

### 2.8.2. Colaboración con el INCIBE, para avanzar hacia la ciberseguridad de vehículos autónomos a través del Proyecto EnSDegA



Nuestra tecnología está resultando clave para avanzar hacia el futuro de la seguridad en vehículos autónomos. Y es que en Plexus Tech lideramos el Proyecto EnSDegA. Esta iniciativa, del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) que tiene por objetivo asegurar las comunicaciones de los automóviles que marcarán la movilidad del futuro.

En este sentido, utilizando tecnologías de vanguardia, avanzamos hacia el reto de asegurar la protección digital de los vehículos conectados y autónomos. Para ello, utilizamos, soluciones de innovación como:

Blockchain, para la trazabilidad.  
Y modelos de inteligencia artificial, para detectar y prevenir ataques.

Dentro de este proyecto, que se enmarca en nuestros objetivos de innovación y de ciberseguridad, hemos entrado en una nueva fase. En ella, gracias a la colaboración de Autodiscovery, haremos pruebas cruciales con automóviles.

## 2.8. COLABORACIONES

### 2.8.3. Plexus entra en el Clúster GAIA, impulsando su presencia en Euskadi



Plexus anuncia su entrada en el Clúster GAIA. Un paso más que permite impulsar su presencia en el País Vasco, acercando sus servicios y soluciones de innovación.

GAIA es la Asociación de Industrias de Conocimiento y Tecnología de Euskadi. Una entidad sin ánimo de lucro, de carácter privado y profesional, creada en 1983. En la actualidad GAIA está compuesta por 313 empresas, entre ellas ahora Plexus Tech, que ofrecen productos y servicios en los ámbitos de: consultoría, ingeniería, informática, electrónica, gamificación y telecomunicaciones.

Las empresas de GAIA constituyen una fuerza de innovación y atracción de capacidades para la economía de la región. Su propósito es articular la transmisión de estas capacidades al conjunto de la economía vasca. Por ello, en conjunto, se aporta la visión, orientación común y agregación de recursos, que se dirigen hacia oportunidades reales de negocio.

En este sentido, el Clúster engloba un sector intensivo en conocimiento, que genera el 5% del PIB y más de 11.000 empleos directos en la región. Además, alimenta la cantera del talento tecnológico para posicionar a Euskadi como centro de excelencia en el ámbito tech.

## 2.9. RECONOCIMIENTOS

### 2.9.1. Liferay reconoce nuestro servicio como partners en el Customer Summit



# Liferay

Con motivo de su evento anual para clientes, el Customer Summit 2024, Liferay nos ha reconocido por nuestro gran servicio. Nuestro partner ha puesto en valor el trabajo que realizamos junto a ellos en todos estos años.

Este reconocimiento destaca nuestro compromiso con esta firma y esa pasión que compartimos por hacer tecnología que mejore la vida de las personas y las empresas.

Cabe destacar que la entrega se produjo en el marco de un Customer Summit que, un año más, hemos patrocinado. El encuentro exclusivo celebrado en Madrid sirvió para conectar con expertos del sector y descubrir las nuevas experiencias digitales en un entorno tecnológico en el que la IA Generativa es la gran protagonista.

Además, también pudimos sacar valiosa información sobre la plataforma de experiencia digital de Liferay, conocer las novedades que traerá este año y abordar los retos de futuro.



### 3. MARCO NORMATIVO



### 3. MARCO NORMATIVO

#### 3.1 Principios de la elaboración de este informe

El presente Estado de Información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En este informe se abordan cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, información sobre el respeto de los derechos humanos, información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la sociedad.

Siguiendo la norma GRI 102-56, este informe está sujeto a revisión externa por parte de AENOR. Por último, el punto de contacto para preguntas sobre el presente informe o sus contenidos es el domicilio social indicado en el punto 2 “Información general”.

Para la elaboración de este informe, el Grupo ha identificado y priorizado los asuntos más importantes en materia de información no financiera basándose en la metodología descrita en el Conjunto Consolidado de

Estándares GRI para la elaboración de informes de Sostenibilidad 2016, y cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I). Esta importancia se analiza desde un punto de vista interno (Consejo de Administración y alta dirección) así como externo (aspectos específicos para los grupos de interés). Las cuentas de la compañía son auditadas por Ernst & Young. Asimismo, EQA verifica los datos ambientales, de calidad y servicio TI, TÜV RHEINLAND los datos de seguridad de la información y de prevención de riesgos laborales, APPLUS los datos de seguridad de la información, el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad y continuidad de negocio y AENOR el cumplimiento de accesibilidad web. Estas verificaciones se realizan a través de auditorías anuales conformes a los esquemas de ISO 9001, ISO 14001, ISO 20000, ISO 22301, ISO 27001, ISO 33000, ISO 45001, UNE EN 301549 y Esquema Nacional de Seguridad. Este estudio, por tanto, permite a PLEXUS conocer la importancia y relevancia de los asuntos relacionados con la estrategia del negocio e identificar los riesgos a los que se enfrenta el Grupo y el desarrollo de medidas a aplicar.

#### 3.2 Periodicidad

La información anterior contenida en este informe refleja la situación incluida en el periodo comprendido entre enero y diciembre 2024 y recayendo su preparación en la Dirección del Grupo. El ciclo de elaboración de este informe será anual, al igual que el resto de los estados financieros. Asimismo, las entidades incluidas en el ámbito del presente informe son las mismas que las incluidas en los estados financieros consolidados del Grupo a 31 de diciembre de 2024.

### 3.3 Análisis de la Materialidad

#### MOTIVACIÓN DEL ANÁLISIS

La Compañía aspira a mejorar cada año en excelencia, responsabilidad y sostenibilidad e impulsar un modelo de desarrollo sostenible que asegure la creación de valor a sus grupos de interés. El análisis de materialidad ayuda a la Compañía a entender cuáles son las expectativas, requerimientos y asuntos de relevancia identificados por los grupos de interés, permitiendo analizarlos e implementar iniciativas para mejorar el negocio de hoy y del futuro.

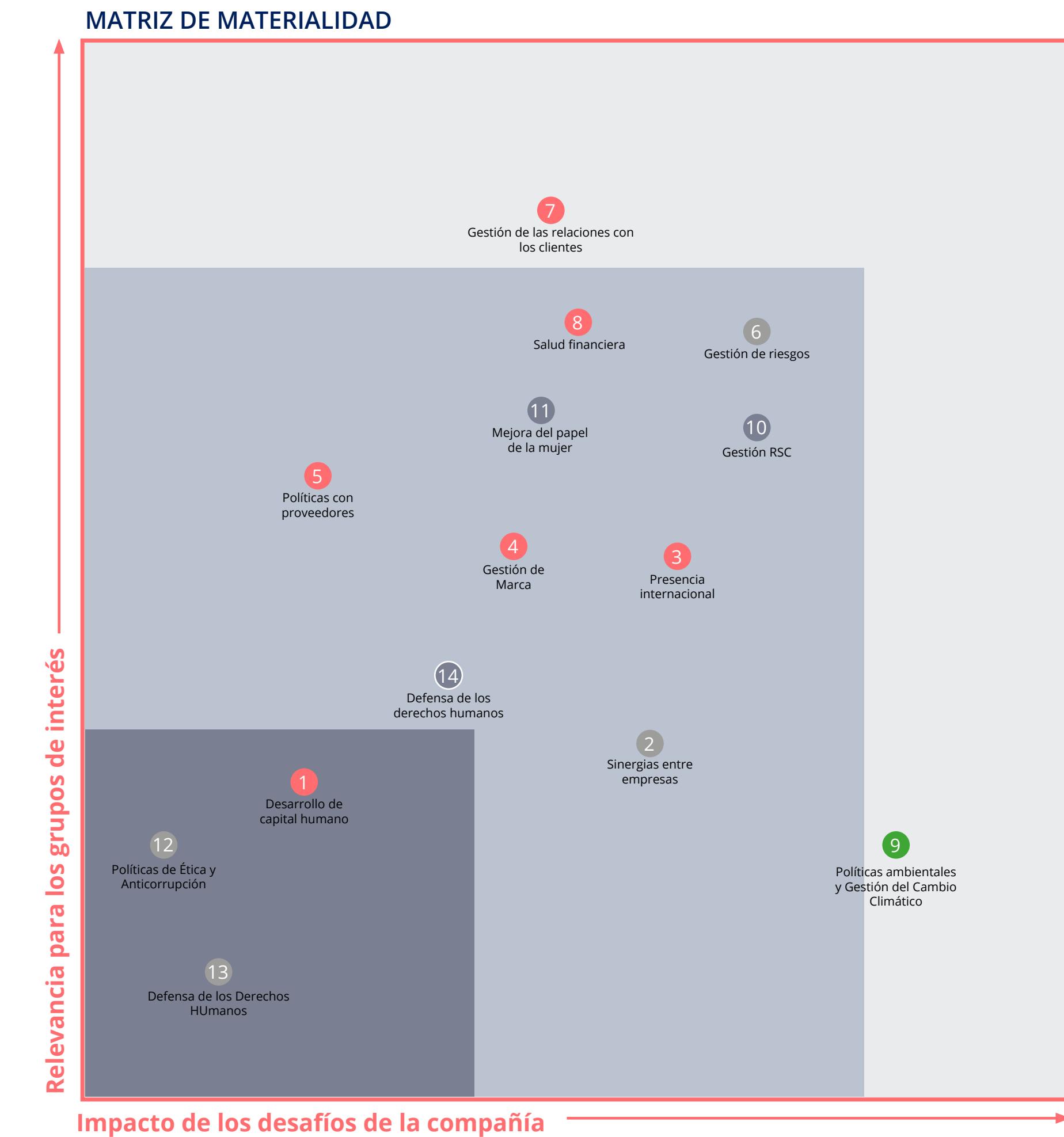
#### PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la realización del análisis de materialidad de Plexus, se han identificado los aspectos ambientales, sociales y económicos relevantes para sus grupos de interés y para el grupo en función de su impacto en la cadena de valor

#### RESULTADO

El resultado obtenido muestra la selección de los principales siendo los relacionados con el negocio, los de mayor materialidad y presencia dentro de la matriz. Del mismo modo podemos comprobar, la importancia entre los grupos de interés, de equilibrar asuntos tangibles y materiales, relacionados con el negocio, con asuntos intangibles, relacionados con el medioambiente, los asuntos sociales y la gobernanza.

- 1 Desarrollo de capital humano
- 2 Sinergias entre empresas del grupo
- 3 Presencia Internacional
- 4 Gestión de marca
- 5 Políticas con proveedores
- 6 Gestión de riesgos
- 7 Gestión de relaciones con los clientes
- 8 Salud Financiera
- 9 Políticas ambientales y gestión del cambio climático
- 10 Gestión de la RSC
- 11 Apuesta decidida por la mejora del papel de la mujer dentro de la compañía
- 12 Políticas de Ética y Anticorrupción
- 13 Políticas de Seguridad y salud laboral
- 14 Defensa de los derechos humanos





## 4. **COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE**



## 4.1. Compromiso Medioambiental



Tecnologías Plexus, S.L. se encuentra Certificada de acuerdo con los requisitos de la norma internacional ISO 14001:2015 en cuanto al sistema de gestión ambiental de la compañía.

Tecnologías Plexus, S.L. se certificó por primera vez en un Sistema de Gestión Ambiental el 23/12/2009, continuando desde entonces la senda de mejora continua en la gestión y desempeño ambiental de la compañía.

En la actualidad el Sistema de Gestión Ambiental **se aplica a los siguientes ámbitos:**

*Suministro de equipamiento informático y de telecomunicaciones. Diseño e instalación de equipamiento informático, sistemas de telecomunicaciones y seguridad. Diseño y desarrollo de aplicaciones de software. Mantenimiento de hardware y software.*



El **Sistema de Gestión Ambiental** contribuye a la obtención por parte de la organización de información clave para generar éxito a largo plazo contribuyendo al desarrollo sostenible. Eso lo puede conseguir a través de:

- **Proteger el medio ambiente**, prevenir y/o mitigar impactos ambientales adversos.
- **Mitigar efectos potencialmente adversos** de las condiciones ambientales sobre la organización.
- **Apoyar a la organización** en el cumplimiento de los requisitos legales.
- **Mejora del desempeño ambiental**
- **Control sobre la forma de diseño**, fabricación, distribución, consumo y disposición final de productos o servicios de la organización mediante el uso de una perspectiva de ciclo de vida que pueda prevenir que los impactos ambientales se trasladen involuntariamente a otro punto del ciclo de vida.
- **Logro de beneficios financieros y operacionales** que puedan ser resultado de implementar alternativas ambientales fortaleciendo la posición de la organización en el mercado.
- **Comunicación de la información ambiental** a las partes interesadas.
- **El éxito** de un sistema de gestión ambiental depende del **compromiso de todas las funciones y niveles de la organización**, bajo el liderazgo de la alta dirección.

## 4.1. Compromiso Medioambiental

La aplicación de la UNE – EN – ISO 14001:2015 puede ser diferente de una organización a otra debido a su propio contexto.

Para enfocar un sistema de gestión ambiental nos fundamentamos en el concepto de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA). Este modelo PHVA proporciona un proceso iterativo usado por organizaciones para lograr la mejora continua.

En cuanto a las provisiones y garantías para riesgos ambientales, debido a la actividad principal de PLEXUS, no consideramos la necesidad de establecerlos al no desarrollar actividades con un elevado índice de siniestralidad en el aspecto ambiental. PLEXUS destina los recursos necesarios para una adecuada gestión ambiental de los distintos aspectos implicados en el desarrollo de las actividades de la compañía.

PLEXUS dispone de un sistema de gestión ambiental adecuadamente desarrollado y dotado de los recursos necesarios para que alcance los objetivos planteados.

Por otra parte, en cuanto a la contaminación acústica, no desarrollamos actividades ruidosas y la contaminación lumínica tampoco tiene demasiada repercusión para nuestro sector ya que desarrollamos nuestra actividad laboral en horario de oficina.

Como medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos, PLEXUS está dado de alta en la Xunta de Galicia como Pequeño productor de Residuos, con número CO-RP-P-PP-00418. Los residuos son gestionados por gestor autorizado y dicha gestión es formalizada a través de contrato de prestación de servicios medioambientales nº 22464 de fecha 03/11/2016.

Plexus dispone de un contrato global de servicios con SERTEGO, del grupo URBASER, con el fin de disponer de solución para reciclaje de los distintos residuos generados en las actividades desarrolladas fuera de las instalaciones centrales de PLEXUS.

### Los residuos a gestionar son:

LER	RESIDUO
<b>150202*</b>	Absorbentes y trapos
<b>160504*</b>	Aerosoles
<b>200301</b>	Basura
<b>170401</b>	Cobre, bronce y latón
<b>150110*</b>	Envases contaminados
<b>200138</b>	Madera
<b>160119</b>	Plásticos
<b>150105</b>	Residuos de toner
<b>160120</b>	Vidrio
<b>200136</b>	Residuo Chatarra Informática (Equipos eléctricos y electrónicos desechados distintos de los especificados en los códigos 20 01 21, 20 01 23 y 20 01 35)

## 4.2. Desarrollo sostenible

En consonancia con el compromiso medioambiental de Plexus, durante los próximos 5 años (2024-2028) se establecieron una serie de objetivos que garantizan el desarrollo sostenible de la compañía durante este período. Estos objetivos están relacionados con las emisiones a la atmósfera y con el aseguramiento de criterios ESG. Las acciones implantadas fueron las siguientes:

- Reducción CO2 – Emisiones absolutas de CO2 y equivalentes (alcances 1 y 2) (Tn CO2-eq). Reducción 20%
- Proveedores evaluados bajo criterios ESG. Evaluación del 100% en los próximos 5 años



El seguimiento de las acciones se realizó de manera conjunta con los demás objetivos correspondientes a nuestro Sistema Integrado de Gestión. En relación a la reducción de CO2 los resultados del primer año y que se utilizarán como punto de partida son los siguientes:

En cuanto a la evaluación de proveedores, durante la anualidad 2024 se ha seleccionado un proveedor que nos está desarrollando una herramienta que nos servirá para evaluar todos los proveedores de la empresa bajo los criterios ESG

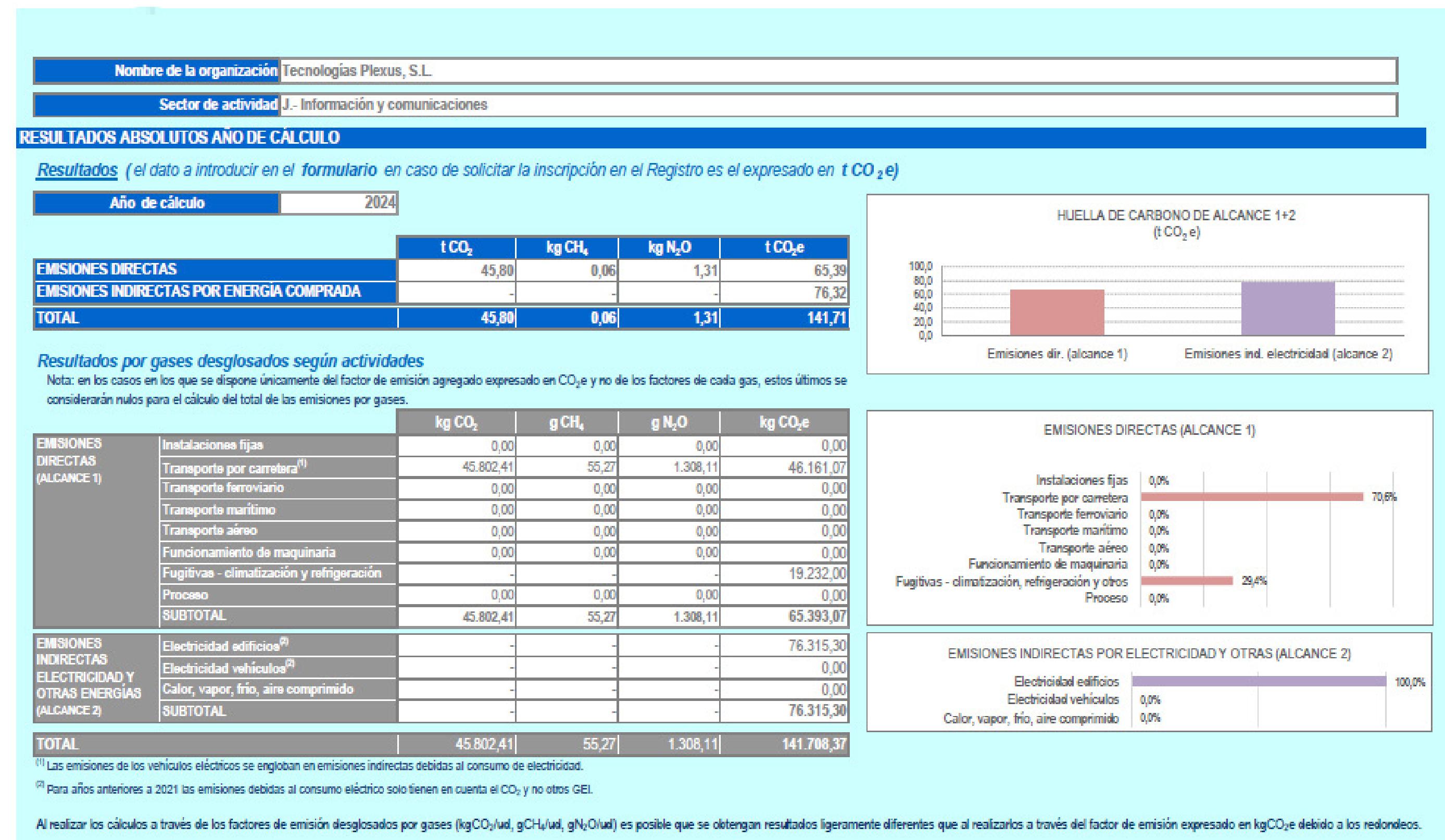
## 4.3. Cambio Climático

Entendemos como Cambio Climático a la variación global del clima de la Tierra. Esto es debido a causas naturales pero también influye la acción del hombre, y se producen a muy diversas escalas de tiempo y sobre todos los parámetros climáticos: temperatura, precipitaciones, nubosidad, etc.

Esto causa que la superficie de la Tierra se caliente. El calor es irradiado hacia el exterior y absorbido por los gases presentes en la atmósfera de la Tierra, los llamados “gases de efecto invernadero”. El gas responsable de la mayoría del calentamiento es el dióxido de carbono, también llamado CO<sub>2</sub>.

Como compromiso de lucha contra el cambio climático, Plexus se marca como objetivo la reducción de las toneladas de CO<sub>2</sub> que emite a la atmósfera.

El cálculo para la anualidad 2024 nos indica lo siguiente:



## 4.3. Cambio Climático

AÑO DE CÁLCULO	2024
NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Tecnologías Plexus, S.L.
C.I.F. / N.I.F.	B15726177
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Gran empresa
SECTOR	
J.- Información y comunicaciones	
En el caso de haber calculado la huella de carbono de su organización para otros años anteriores, indique a continuación cuáles son y los valores de huella de carbono de alcance 1+2 obtenidos. Comience a introducir los datos por el AÑO 1.	
AÑO 1	2021
HC AÑO 1	209,95 t CO <sub>2</sub> e
AÑO 2	2022
HC AÑO 2	189,12 t CO <sub>2</sub> e
AÑO 3	2023
HC AÑO 3	166,49 t CO <sub>2</sub> e
AÑO de cálculo	2024
HC año de cálculo	141,71 t CO <sub>2</sub> e

A continuación deberá indicar el índice (nombre, valor numérico y unidades) que refleje de manera más adecuada el nivel de actividad de su organización. En el apartado 9. *Informe final. Resultados* podrá encontrar el valor del ratio de emisiones referido a este índice.

Los resultados relativos de evolución indican comparativamente con los años 2021, 2022 y 2023, que la huella de carbono del año 2024 es inferior a la de los años anteriores.

Durante la anualidad 2021 se han instalado en la sede central de la Compañía en Santiago de Compostela, placas solares que lograran que este centro (que es el qué mayor dato de consumo registra) se convierta en autosuficiente energéticamente hablando. Esperamos que esta medida de reducción de consumo se siga viendo reflejada en las siguientes anualidades.

## 4.4. Protección de la Biodiversidad

Si bien la protección de la **biodiversidad** no le es de aplicación a la compañía debido a su actividad, **Plexus cuenta con medidas implantadas que redundan en la protección de esta.** Estas medidas son las que se detallan a continuación:



**MEDIDAS DE AHORRO ENERGÉTICO Y CONSUMO DE AGUA,** a través de campañas continuadas de concienciación.



**EXISTENCIA DE CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y DE PRODUCTOS ATENDIENDO A SU BUEN DESEMPEÑO AMBIENTAL** y, en particular, al menor uso de recursos en las distintas fases de puesta en el mercado de los productos.



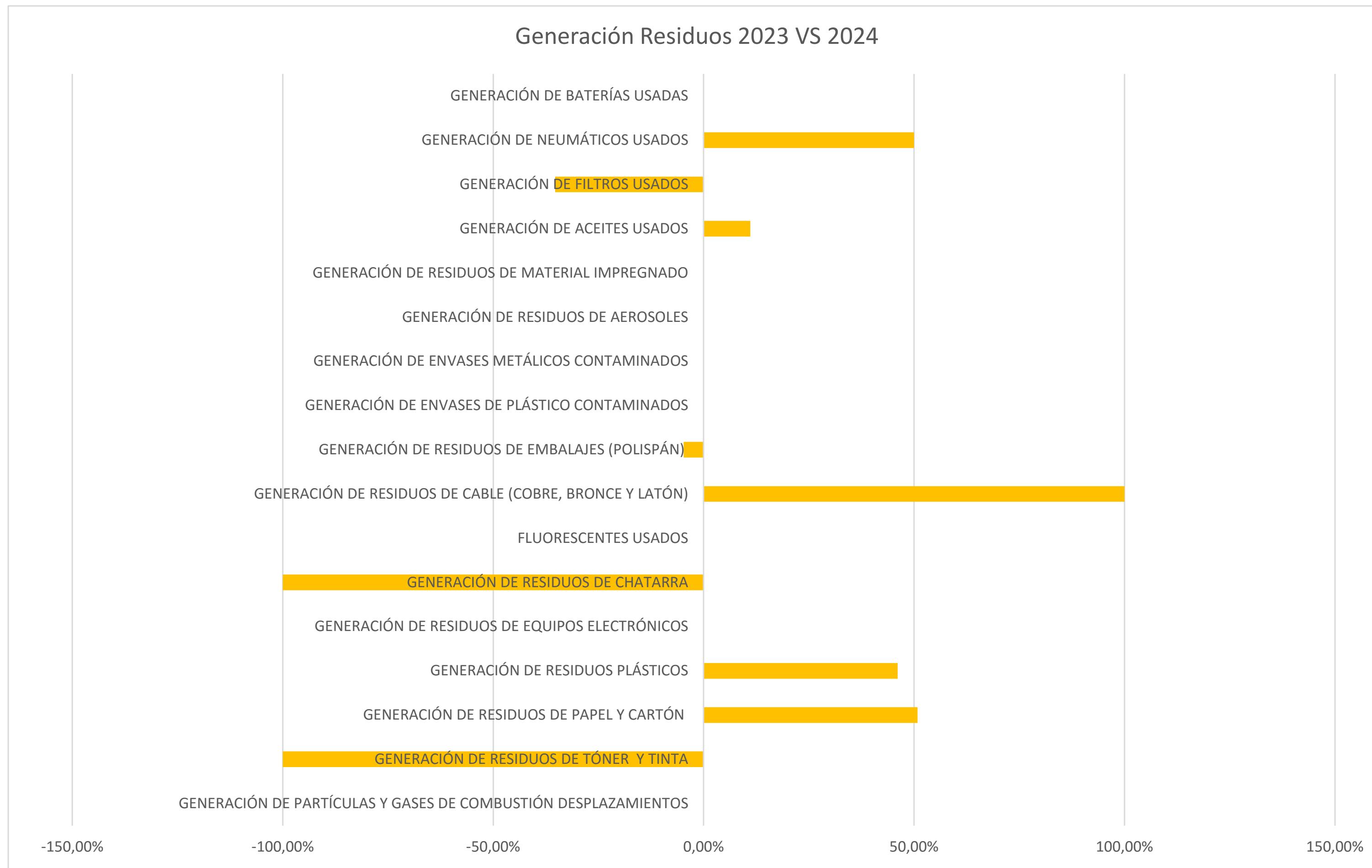
**MEDIDAS DE CONCIENCIACIÓN EN CUANTO A MINIMIZACIÓN EMISIONES CO2**

## 4.5. Balance de Sostenibilidad

### 4.5.1 Indicadores medioambientales

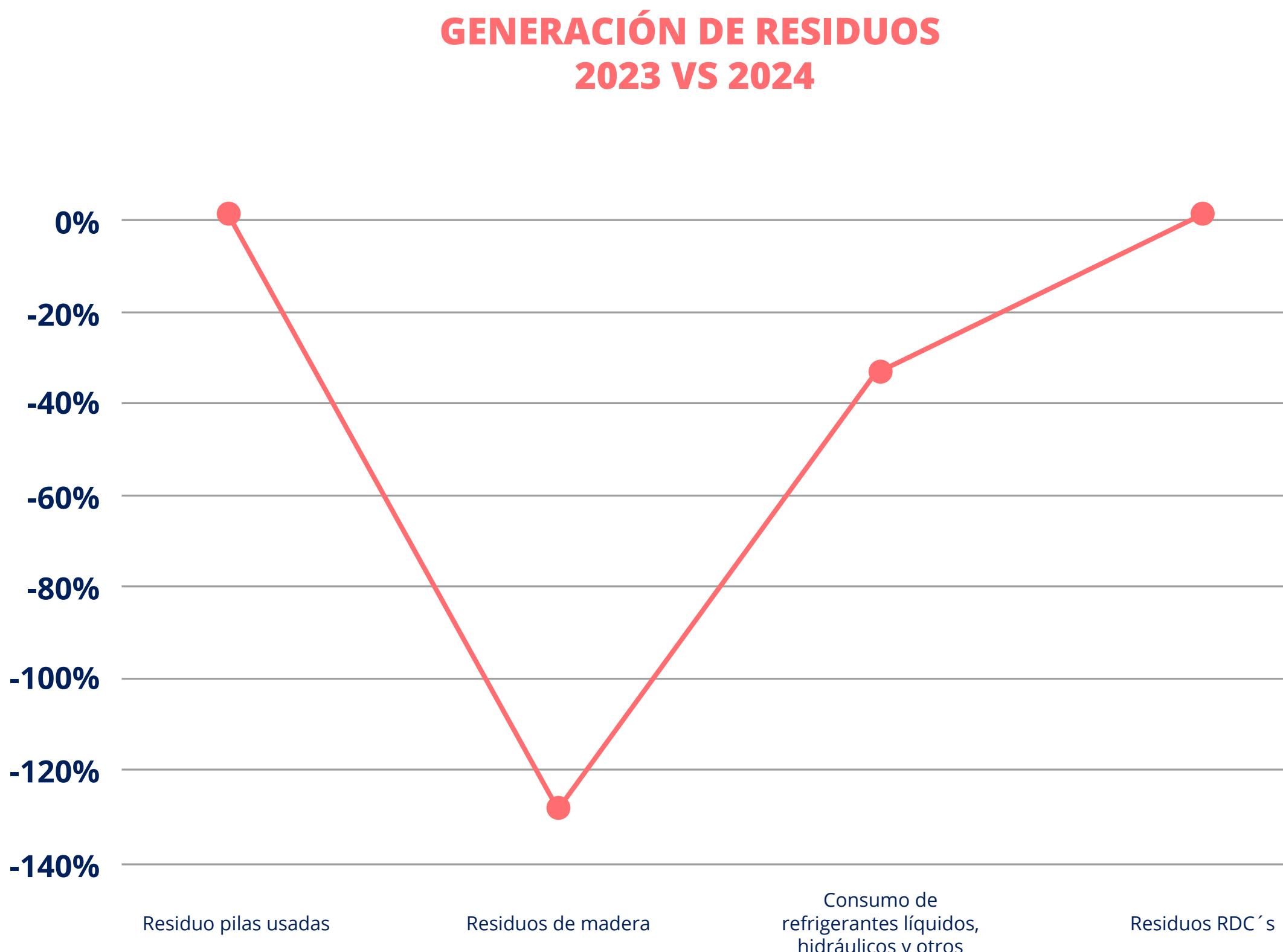
Los datos que se muestran a continuación se corresponden a la sociedad Tecnologías Plexus, S.L., que es la que genera estos residuos:

#### GENERACIÓN DE RESIDUOS 2023 VS 2024



## 4.5. Balance de Sostenibilidad

### 4.5.1 Indicadores medioambientales



## 4.5. Balance de Sostenibilidad

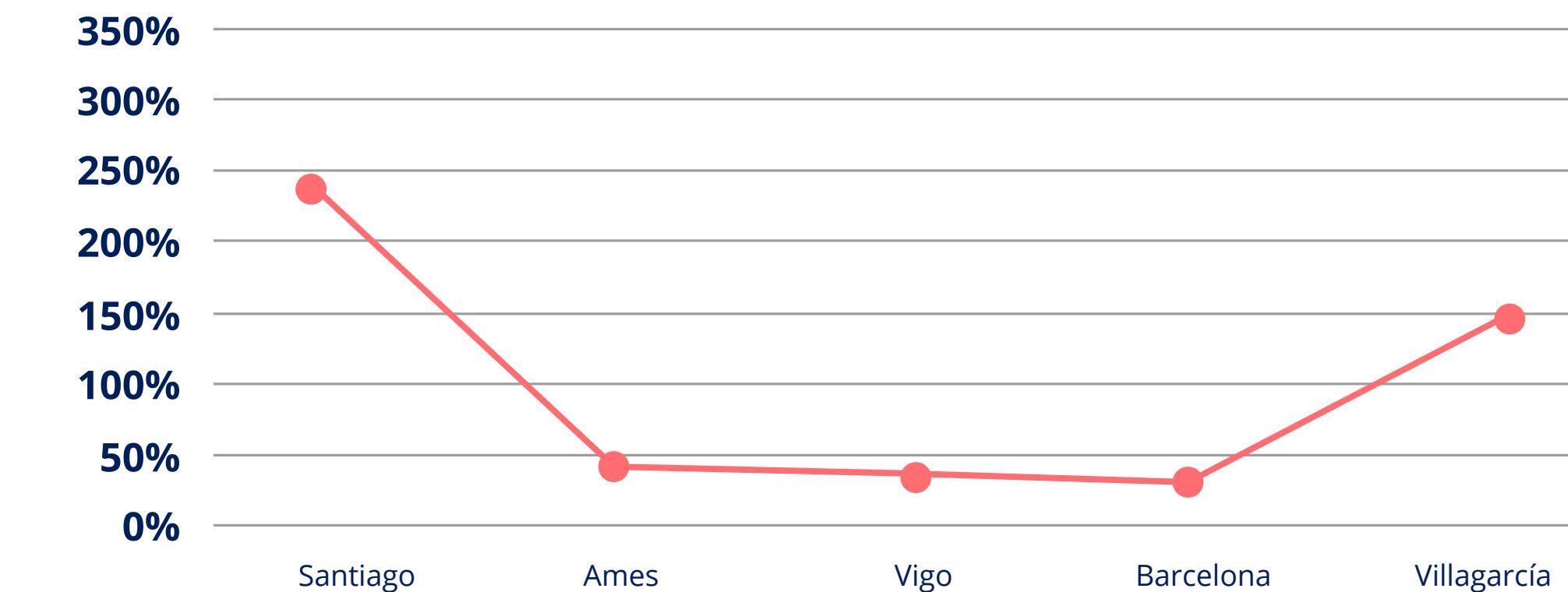
### 4.5.2 Consumo eléctrico y de agua

A continuación se muestran los consumos de electricidad y de agua de cada uno de los centros de trabajo de PLEXUS en España.

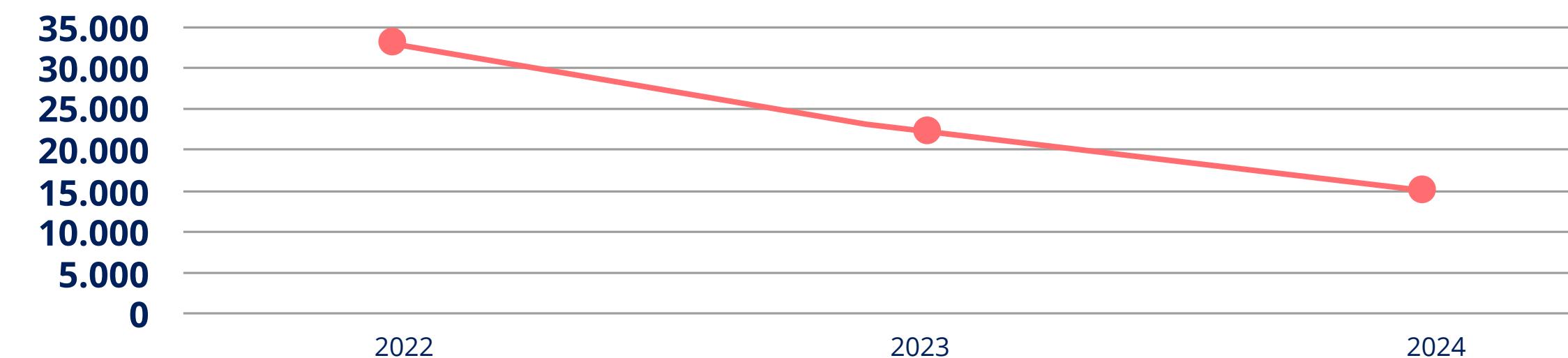
Consumo eléctrico (kW)			
Centro	2023	2024	Diferencia %
Santiago	190.861	169.870	-11,00%
Ames	22.503	19.557	-13,09%
A Coruña	15.866	13.972	-11,94%
Ourense	3.627	4.384	20,87%
Vigo	2.238	3.206	43,25%
Madrid	42.249	60.252	42,61%
Palma de Mallorca	36.184	28.139	-22,23%
Barcelona	5.097	4.538	-10,98%
Mérida	11.072	8.191	-26,03%
Villagarcía	4.226	4.553	7,74%



Consumo Agua (M3)			
Centro	2023	2024	Diferencia %
Santiago	257,00	320,00	24,51%
Ames	25,00	27,00	8,00%
Vigo	16,00	19,00	18,75%
Barcelona	40,00	15,00	-62,50%
Villagarcía	76,00	152,00	100,00%



Consumos globales				
	2022	2023	2024	Diferencia %
Combustible	36.256,60	27.552,45	18.424,14	-33,13%



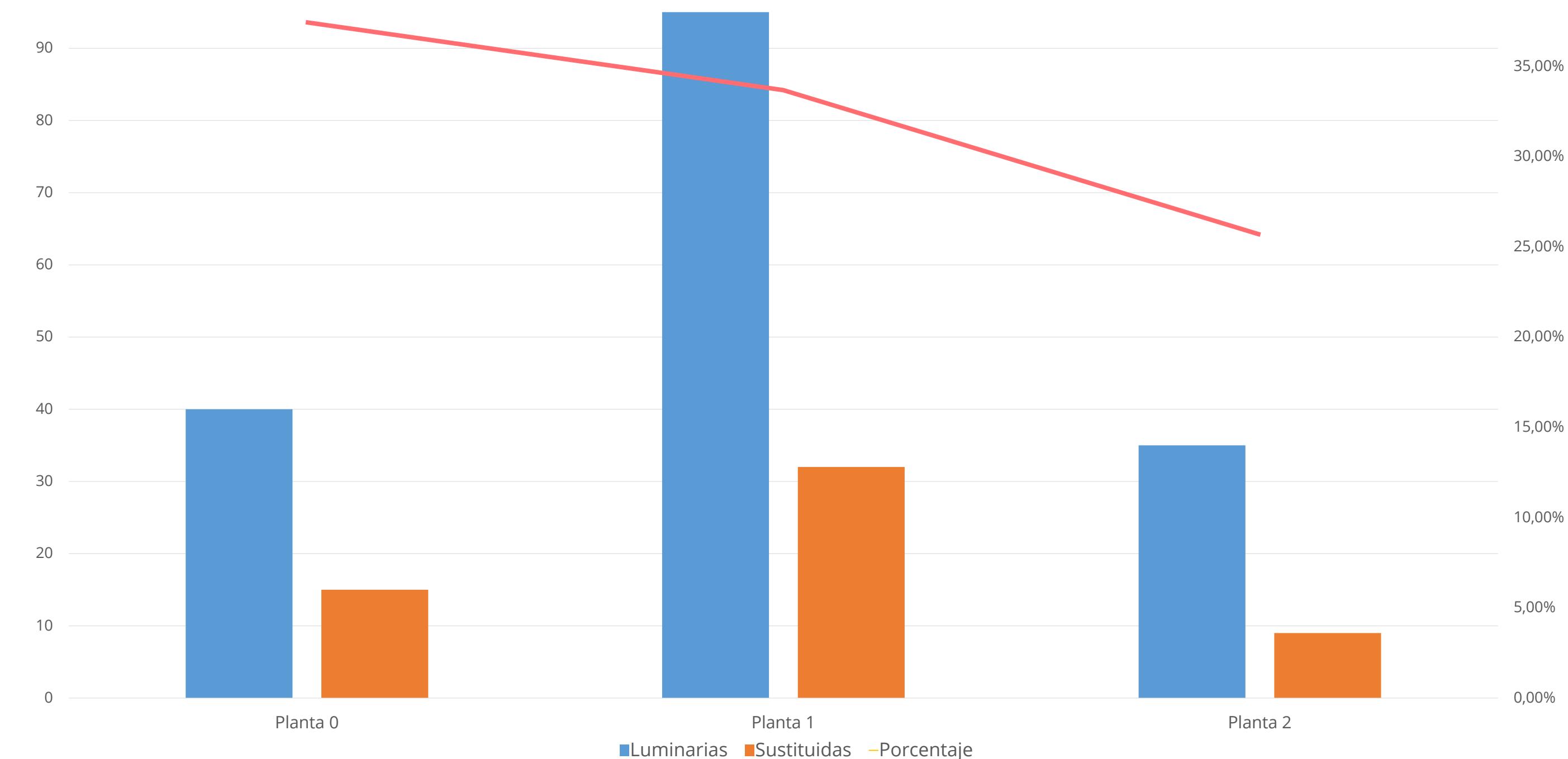
## 4.5. Balance de Sostenibilidad

### 4.5.2 Consumo eléctrico y de agua

En relación a los gráficos expuestos, indicar que se observan grandes reducciones de consumos debido a que durante la anualidad 2024 gran parte de la plantilla ha estado trabajando en modalidad de teletrabajo. En cuanto a los incrementos de consumo, se deben a oficinas en las que no había actividad en 2023, o esta era muy reducida.

No se dispone de datos de consumos de electricidad y de agua en los centros ubicados fuera de España, ya que éstos son oficinas comerciales ubicadas en complejos de oficinas en los que Plexus no lleva a cabo una contratación de este tipo de suministros.

Por otra parte, se han procedido a la sustitución de luminarias en el centro de trabajo de Santiago de Compostela, atendiendo a los siguientes datos:



## 4.6. Uso sostenible de los recursos



### PLEXUS cuenta con buenas prácticas basadas en:

- **Medidas de ahorro energético y consumo de agua**, a través de campañas continuadas de concienciación.
- **Existencia de criterios de selección de proveedores y de productos** atendiendo a su buen desempeño ambiental y, en particular, al menor uso de recursos en las distintas fases de puesta en el mercado de los productos.
- **Existencia de criterios de selección de proveedores y productos priorizando** aquéllos que realicen un **menor consumo de recursos** en la fase de entrega al cliente y/o usuario final, especialmente en lo relativo a la utilización de materiales de embalaje. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la capacidad de actuación de Plexus en este aspecto es limitada, ya que los fabricantes priorizan los criterios de preservación del producto en las fases de transporte, frente a la posible reducción de los materiales de embalaje utilizados.
- **Medidas de concienciación** en cuanto a conducción eficiente.
- **Recursos dedicados a riesgos medioambientales.** Plexus estima un gasto anual de unos 20.000€



**5.  
COMPROMISO  
CON NUESTROS  
TRABAJADORES**



## 5.1. Capacitación y desarrollo de talento

**PRESENCIA EN WORKSHOPS, FOROS, UNIVERSIDADES Y CENTROS DE FORMACIÓN.** Presencia activa en **Redes Sociales**, Talent Brand Linkedin, páginas dedicadas a la captación en Infojobs y Linkedin.

**BÚSQUEDA DIRECTA EN BBDD PROPIA.**  
Red interna de localización de Talento vía equipos de Desarrollo.

**COLABORACIÓN PARA LA SELECCIÓN CON LOS EQUIPOS Y LIDERES INTERNOS DE DESARROLLO** para poder cualificar perfectamente la petición y resolución de la búsqueda.

**RED DE PARTNERS** (proveedores) para casos concretos, búsquedas de nicho.  
Aprox. 10 socios tecnológicos.

Tenemos una **metodología interna de contratación** y seguimiento probada, lo cual se traduce en un **alto índice de contrataciones**. Esta se basa en la atención preferente a un número determinado de solicitudes por técnico y a una cualificación perfecta de la petición, lo que nos permite presentar 2 candidatos **VALIDOS** entre 48 y 72 horas.

### CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

EQUIPO EN  
**3**  
UBICACIONES

**DEDICACIÓN**  
**100%**  
A CAPTACIÓN Y  
ATENCIÓN AL TALENTO



## 5.2. Diálogo con los profesionales

**Plexus respeta la cultura de la legalidad que rige en cada uno de los territorios donde opera** y cumple con el contenido normativo de los Convenios Colectivos de la OIT en relación a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva. Interactúa, por tanto, con los representantes de los trabajadores en la compañía, dándoles espacio para el diálogo y la adopción de acuerdos.

Para Plexus es importante mantener una **interlocución continua y transparente con los agentes sociales**, haciéndoles partícipes de las directrices y estrategia de la compañía. En caso de cambios importantes en las operaciones, se establecen los mecanismos necesarios para informar a los diferentes interlocutores sindicales con la debida antelación.

**El 29 de junio de 2023 se constituye el comité de Empresa de Plexus.** Como resultado de esta constitución se nombran **21 representantes de los trabajadores**.

**Durante el año 2024, se continuó promoviendo el diálogo** con todos los representantes de los trabajadores a fin de conseguir una interlocución fluida. Como resultado, se mantuvieron los acuerdos sobre flexibilización de horario laboral, regulación de descansos, aprobación del plan de formación anual, acuerdos sobre el calendario laboral, entre otros.

Adicionalmente la compañía mantiene una **política activa de comunicación con sus profesionales** a través de diferentes herramientas sobre la organización. Para más información sobre canales de comunicación con los profesionales consultar el apartado de Canales de comunicación.



2  
**ACUERDOS ALCANZADOS**  
durante la anualidad 2024

## 5.3. Formación

PLEXUS cuenta con una definición de puestos de trabajo donde se definen los requisitos necesarios para dar cobertura a las tareas a realizar en cada uno de los casos.

Periódicamente se realiza la identificación de las necesidades de formación, derivadas de las **Derivadas del Desarrollo e implantación del Sistema de Calidad y Medioambiente**, creación de nuevos puestos de trabajo, auditorías y revisiones del Sistema, incorporación de personal a la empresa, necesidades derivadas de exigencias contractuales, cambios tecnológicos o procesos, requisitos legales aplicables, prestación de servicios, etc...

Anualmente se elabora un **Plan de Formación**.

**Todas las actividades formativas son registradas y se definen indicadores para la evaluación de la eficacia de la actividad** en cuestión, evaluando sobre todo la transferibilidad al puesto de trabajo.

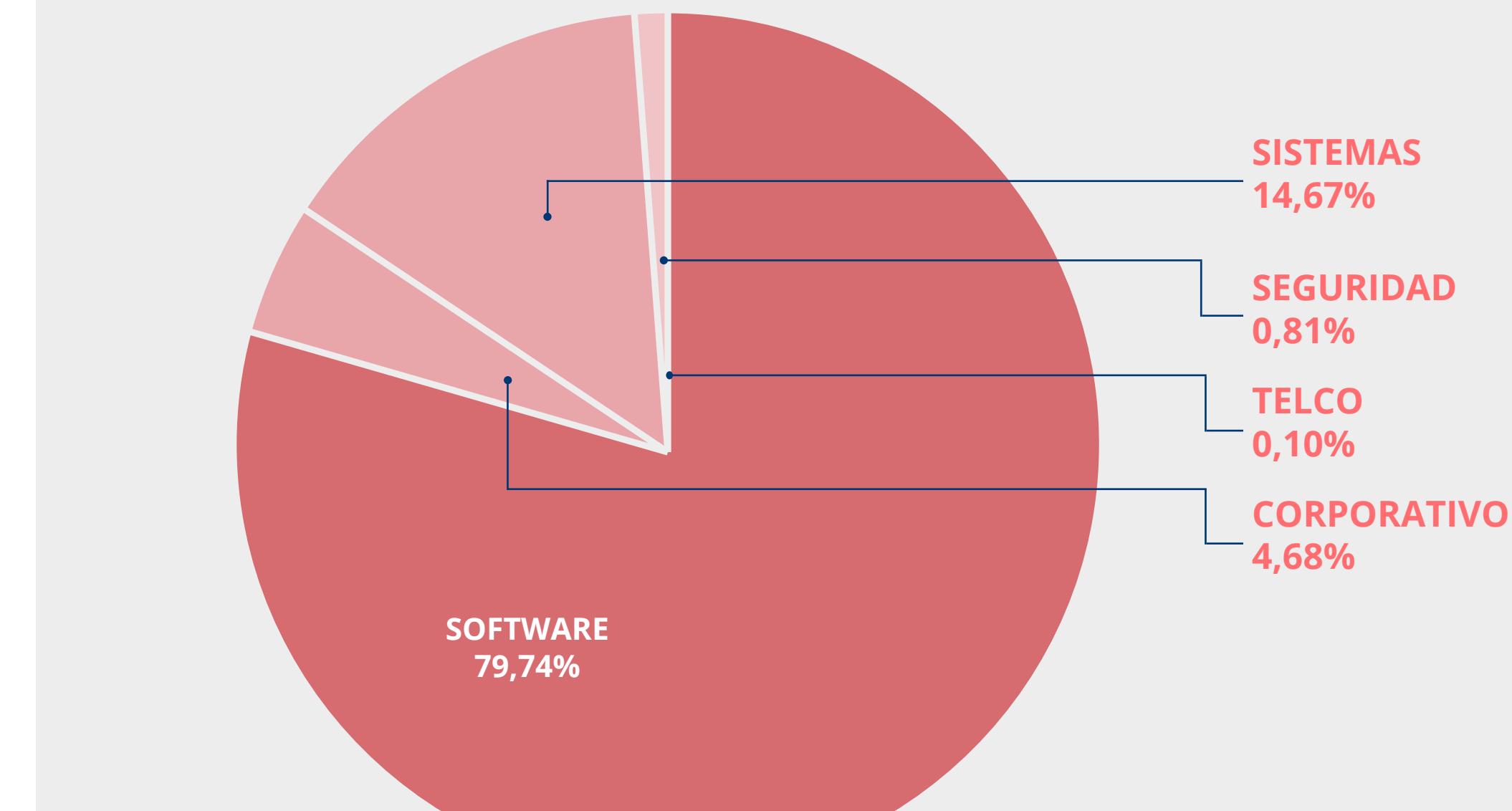
Por otra parte, también se comunica a los trabajadores la información extraída de la identificación y evaluación de riesgos, así como la determinación de controles establecidos para su minoración.

### FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES:

PLEXUS es una organización muy concienciada con la formación de todo el personal, así como la promoción interna en todos nuestros departamentos.

Por ello, durante esta anualidad 2024 se han impartido los siguientes cursos, organizado por tipo de formación y área, indicando en cada caso la totalidad de horas:

ÁREA	HORAS	PORCENTAJE
Software	601.105,88	79,74%
Corporativo	35.268,09	4,68%
Sistemas	110.601,68	14,67%
Seguridad	6.109,88	0,81%
Telco	769,01	0,10%
753.854,53		



## 5.4. Accesibilidad Universal para las personas con Discapacidad

Plexus apuesta por la integración de personas con discapacidad en el entorno profesional. Prueba de ello es el esfuerzo innovador y con impacto social desarrollado en el campo de las Tecnologías Accesibles.

Así mismo todos los centros de trabajo cuentan con medidas de accesibilidad para personas con discapacidad:

RAMPA DE ACCESO O ACCESO  
A NIVEL DE CALLE

ASCENSOR

PASILLOS DE TAMAÑO SUFICIENTE PARA  
DESPLAZAMIENTO EN SILLAS DE RUEDAS

BAÑOS ADAPTADOS PARA EL ACCESO DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN  
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES ESPECÍFICAS



## 5.5. Bienestar Laboral. Plan de Igualdad.

PLEXUS cuenta con un plan de igualdad que abarca desde la anualidad 2023 hasta el 2027. El responsable del Plan de Igualdad es Leoncio Touceda.

La Dirección de PLEXUS, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de las políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas concretas para alcanzar la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa de la empresa, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la empresa se asume el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de modo especial a la

discriminación indirecta, entendiendo por esta: "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras, pongan a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a las personas de otro sexo".

Los principios enunciados, se llevarán a la práctica a través del fomento de las medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto de la actual situación, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tanto en los términos de negociación colectiva regulados en la Ley Orgánica 3/2007, como en el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas dispuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Tecnologías Plexus, S.L.



## 5.5. Bienestar Laboral. Plan de Igualdad.

Para la consecución de estos objetivos se han desarrollado 55 medidas detalladas en el plan y que se implementarán siguiendo el calendario de actuaciones previsto.

### OBJETIVOS CUALITATIVOS:

1. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura, áreas y políticas de la entidad.
2. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
3. Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
5. Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

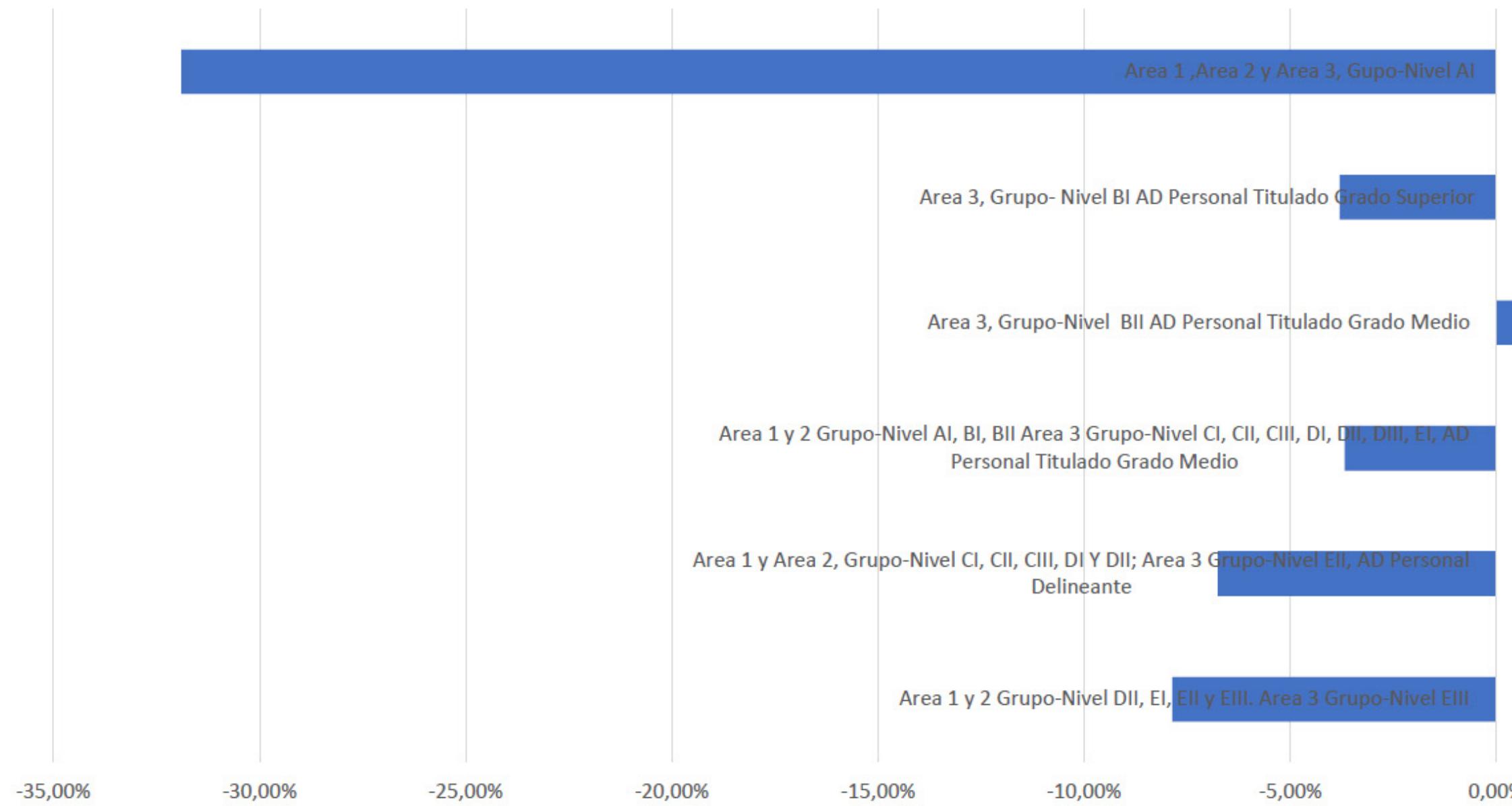
### OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

1. Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
2. Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
3. Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

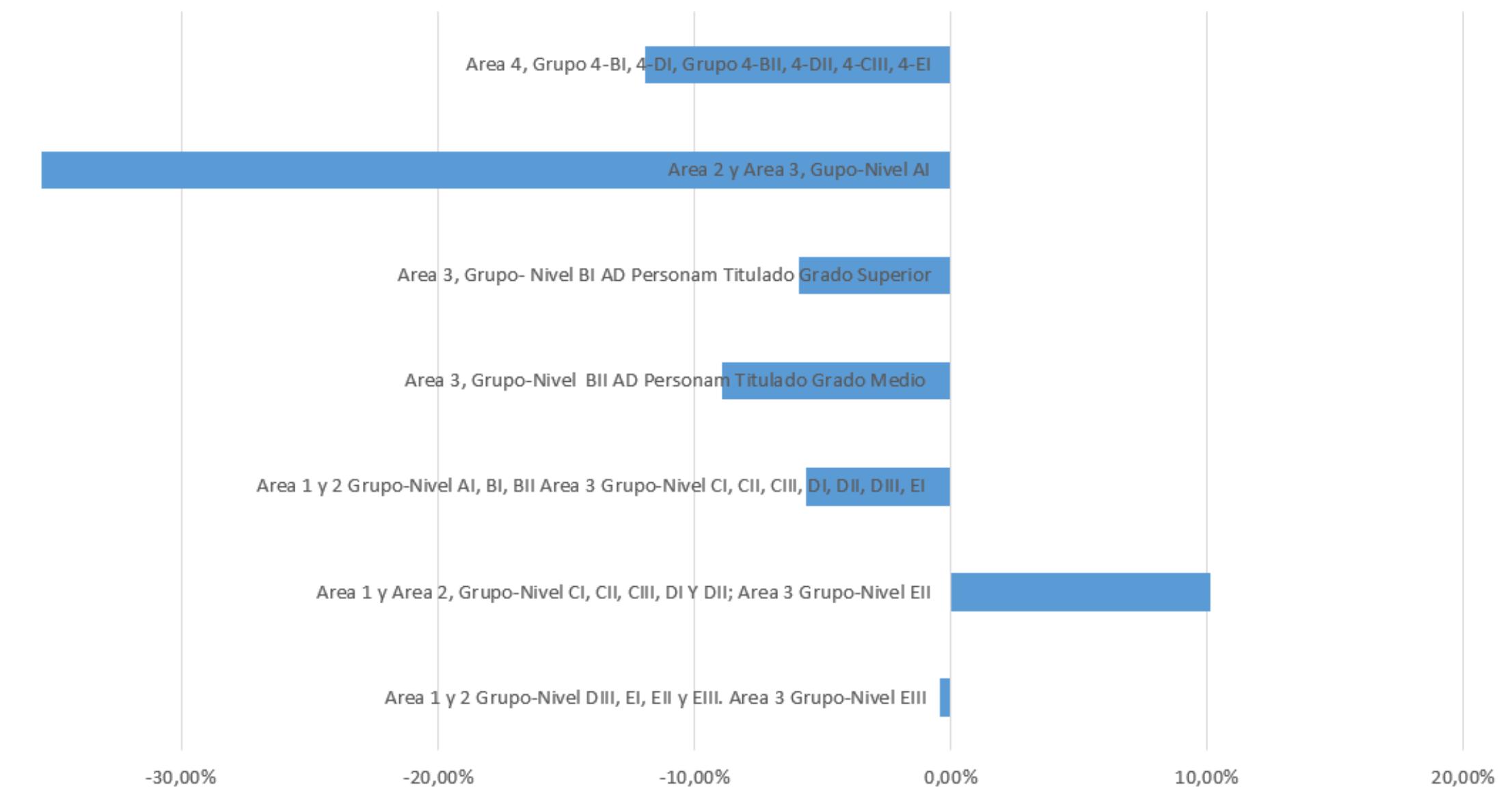
## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.1 Brecha Salarial

DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES 2023



DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES 2024

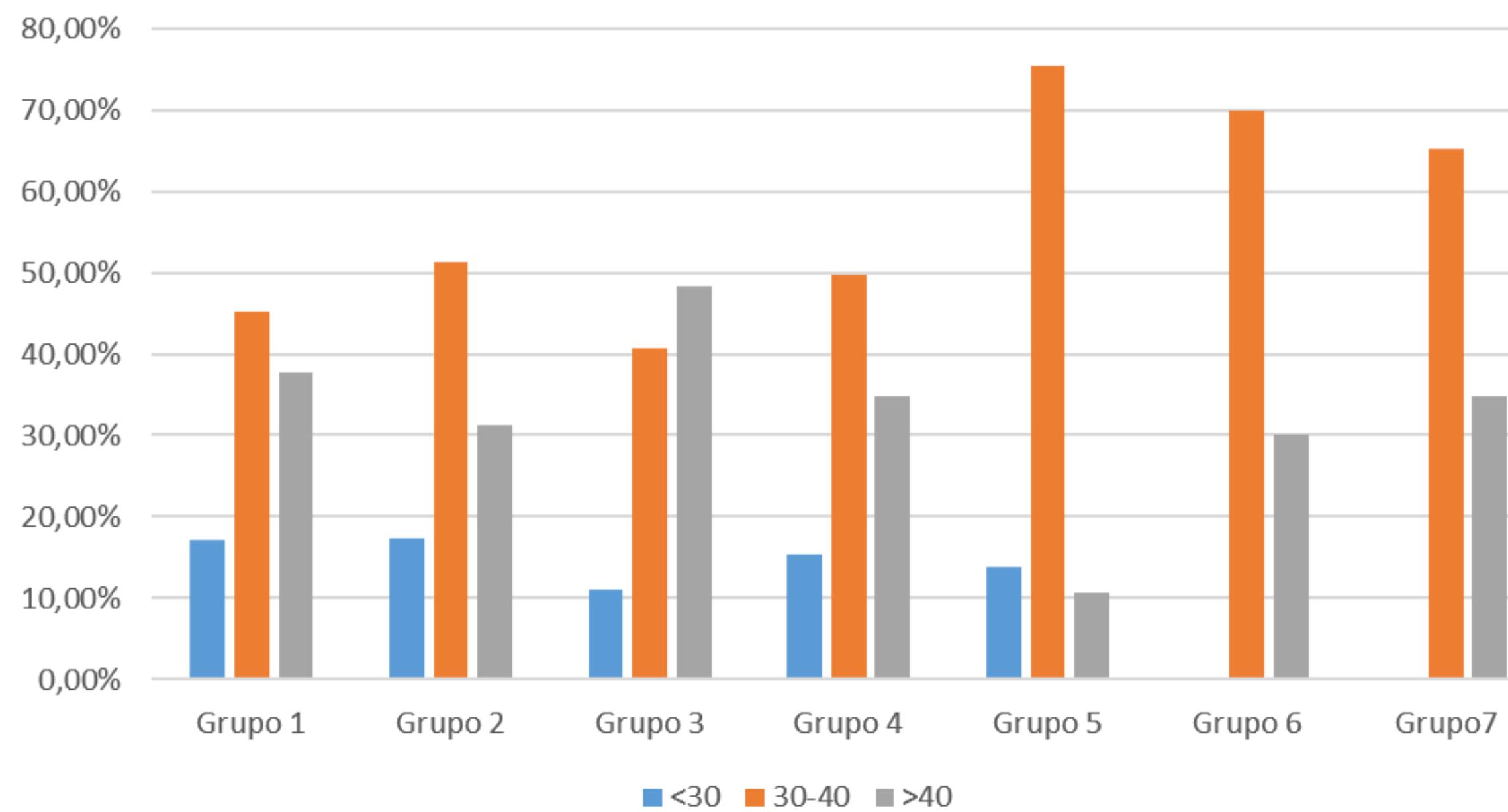


## 5.6. Dimensión Social

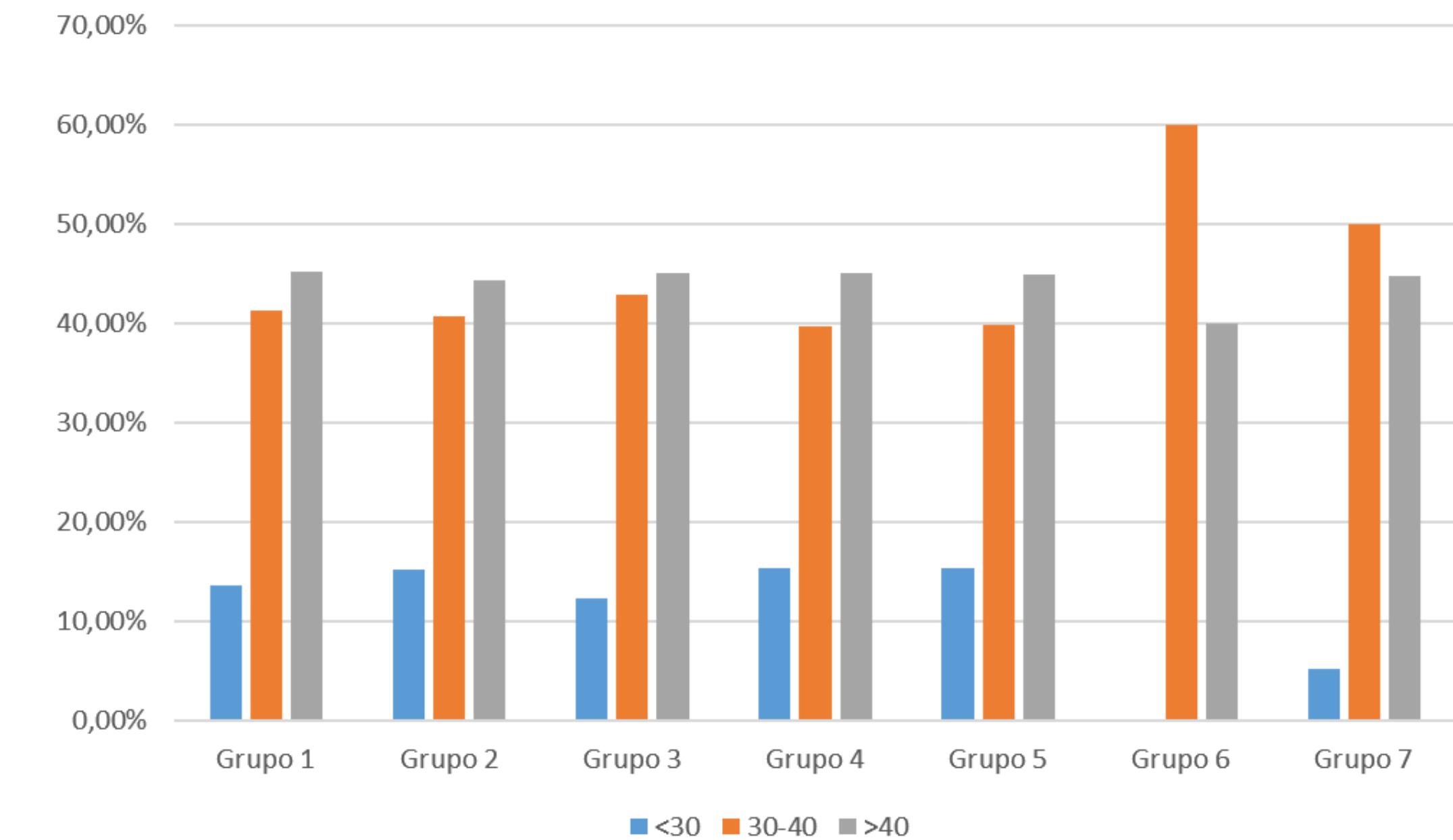
### 5.6.2 Personal según grupo de edad

El cálculo realizado es sobre un total de 2.974 personas. De las sociedades adquiridas en 2024 no se disponen los datos de la totalidad de la anualidad 2024.

**PERSONAL POR EDAD 2023**



**PERSONAL POR EDAD 2024**



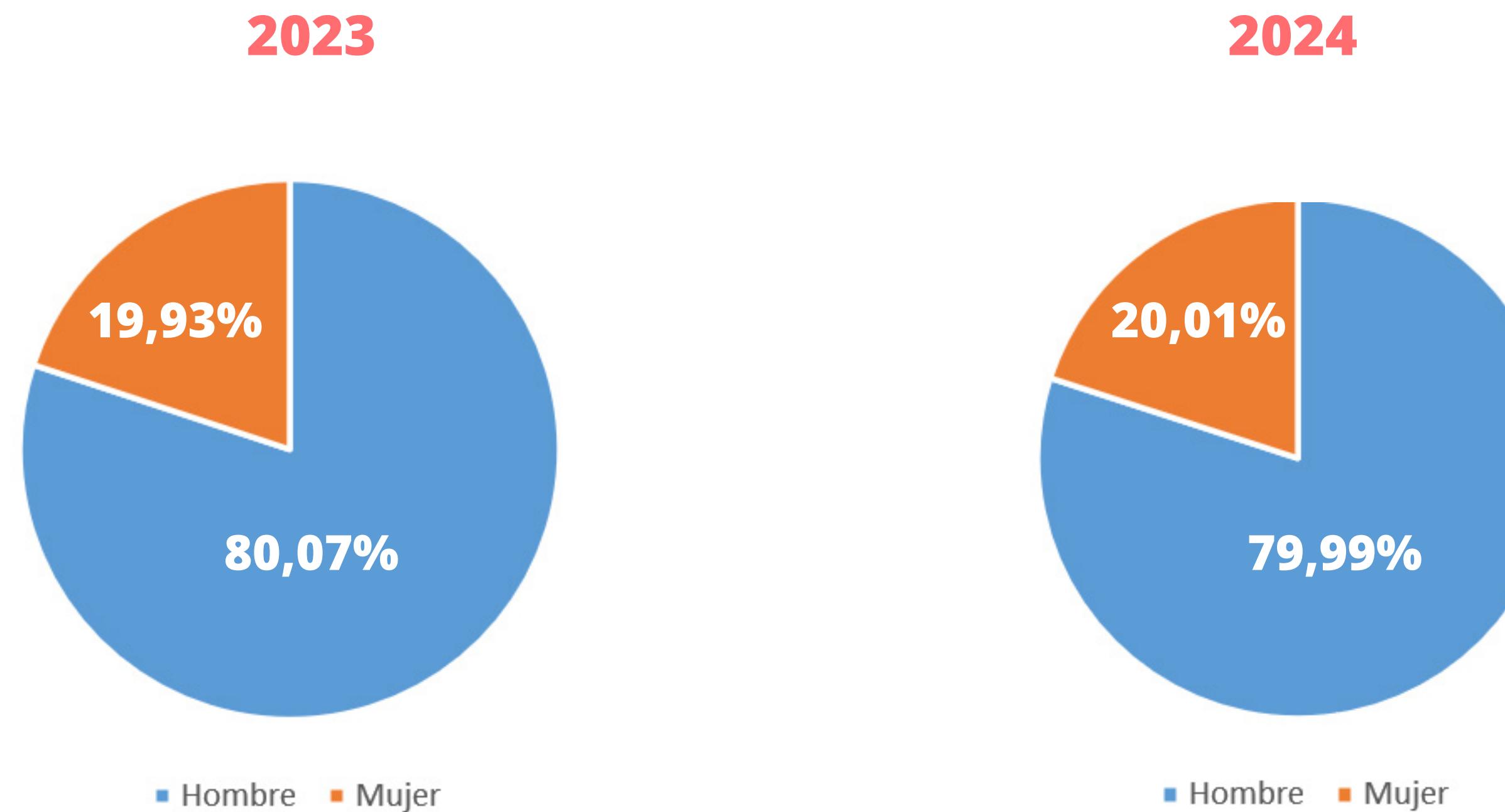
## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.3 Mujeres VS hombres

En el contexto general de la compañía, las mujeres representan un 20,01 %, frente al 79,99% de hombres.

Plexus continuará desarrollando las acciones ya iniciadas para el fomento de la incorporación de la mujer a su plantilla y, por lo tanto, a la mejora del % de presencia del sexo femenino.

Si bien los datos comparativos demuestran que el porcentaje de mujeres se aumenta con respecto a los niveles del año anterior, PLEXUS sigue fomentando acciones para la incorporación de la mujer a su plantilla y así mejorar la presencia de la mujer en la compañía



## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.4 Personal según país

PAÍS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6	GRUPO 7	TOTAL
España	513	178	1677	177	213	8	21	2787
Marruecos			3					3
Argentina	3		7		1			11
Austria	1							1
Bolivia			1					1
Brasil	1	3	1					5
Bulgaria	1	1	2					4
Canadá			1					1
Chile			2		1			3
China	5		3	1	4			13
Colombia		1	9					10
Cuba	1							1
Rep Dominicana			3					3
Ecuador			2		1			3
Francia		1	2	1				4
Gran Bretaña					1			1
Honduras			1					1
Hungría			1					1
Italia	5	1	28	3	1			38
México			3					3
Moldavia			1					1
Nicaragua	1							1
Noruega			1					1
Paises Bajos	1							1
Panamá			7		1			8
Perú			1					1
Polonia			4					4
Portugal		2	8		4		1	15
Palestina			2					2
Rumanía	6		7	1		1		15
Rusia	1		1					2
Serbia	1							1
Slovenia			1					1
Túnez	1		1					2
Ucrania			1					1
Uruguay	9		12		2	1		24
Estados Unidos			1					1
Venezuela	9		14		2	1		26
	550	187	1793	183	229	9	23	2974

#### Grupo 1:

Área 1 y 2 Grupo-Nivel DII, EI, EII y EIII. Área 3 Grupo-Nivel EIII

#### Grupo 2:

Área 1 y Área 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII;  
Área 3 Grupo-Nivel EII, AD Personal Delineante

#### Grupo 3:

Área 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Área 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI, AD Personal Titulado Grado Medio

#### Grupo 4:

Área 3, Grupo-Nivel BII AD Personal Titulado Grado Medio

#### Grupo 5:

Área 3, Grupo- Nivel BI AD Personal Titulado Grado Superior

#### Grupo 6:

Área 1 ,Área 2 y Área 3, Gupo-Nivel AI

#### Grupo 7:

Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI

## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.4 Personal según país. De forma porcentual

PAÍS	TOTAL PLANTILLA	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6	GRUPO 7	TOTAL
España	93,71%	18,4%	6,4%	60,2%	6,4%	7,6%	0,3%	0,8%	100%
Marruecos	0,10%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Argentina	0,37%	27,3%	0,0%	63,6%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	100%
Austria	0,03%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Bolivia	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Brasil	0,17%	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Bulgaria	0,13%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Canadá	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
China	0,10%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	100%
Colombia	0,44%	38,5%	0,0%	23,1%	7,7%	30,8%	0,0%	0,0%	100%
Cuba	0,34%	0,0%	10,0%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Rep. Checa	0,03%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Rep Dominicana	0,10%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Ecuador	0,10%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	100%
Francia	0,13%	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Gran Bretaña	0,03%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
Hungría	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
India	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Italia	1,28%	13,2%	2,6%	73,7%	7,9%	2,6%	0,0%	0,0%	100%
México	0,10%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Moldavia	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Nicaragua	0,03%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Paises Bajos	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Panamá	0,03%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Perú	0,27%	0,0%	0,0%	87,5%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	100%
Filipinas	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Polonia	0,13%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Portugal	0,50%	0,0%	13,3%	53,3%	0,0%	26,7%	0,0%	6,7%	100%
Palestina	0,07%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Rumanía	0,50%	40,0%	0,0%	46,7%	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%	100%
Rusia	0,07%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Slovenia	0,03%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Ucrania	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Uruguay	0,07%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Estados Unidos	0,03%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Venezuela	0,81%	37,5%	0,0%	50,0%	0,0%	8,3%	4,2%	0,0%	100%
	100%	23%	4%	66%	2%	8%	0%	0,8%	

#### Grupo 1:

Área 1 y 2 Grupo-Nivel DII, EI, EII y EIII.  
Área 3 Grupo-Nivel EIII

#### Grupo 2:

Área 1 y Área 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Área 3 Grupo-Nivel EII, AD Personal Delineante

#### Grupo 3:

Área 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Área 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI, AD Personal Titulado Grado Medio

#### Grupo 4:

Área 3, Grupo-Nivel BII AD Personal Titulado Grado Medio

#### Grupo 5:

Área 3, Grupo- Nivel BI AD Personal Titulado Grado Superior

#### Grupo 6:

Área 1 ,Área 2 y Área 3, Gupo-Nivel AI

#### Grupo 7:

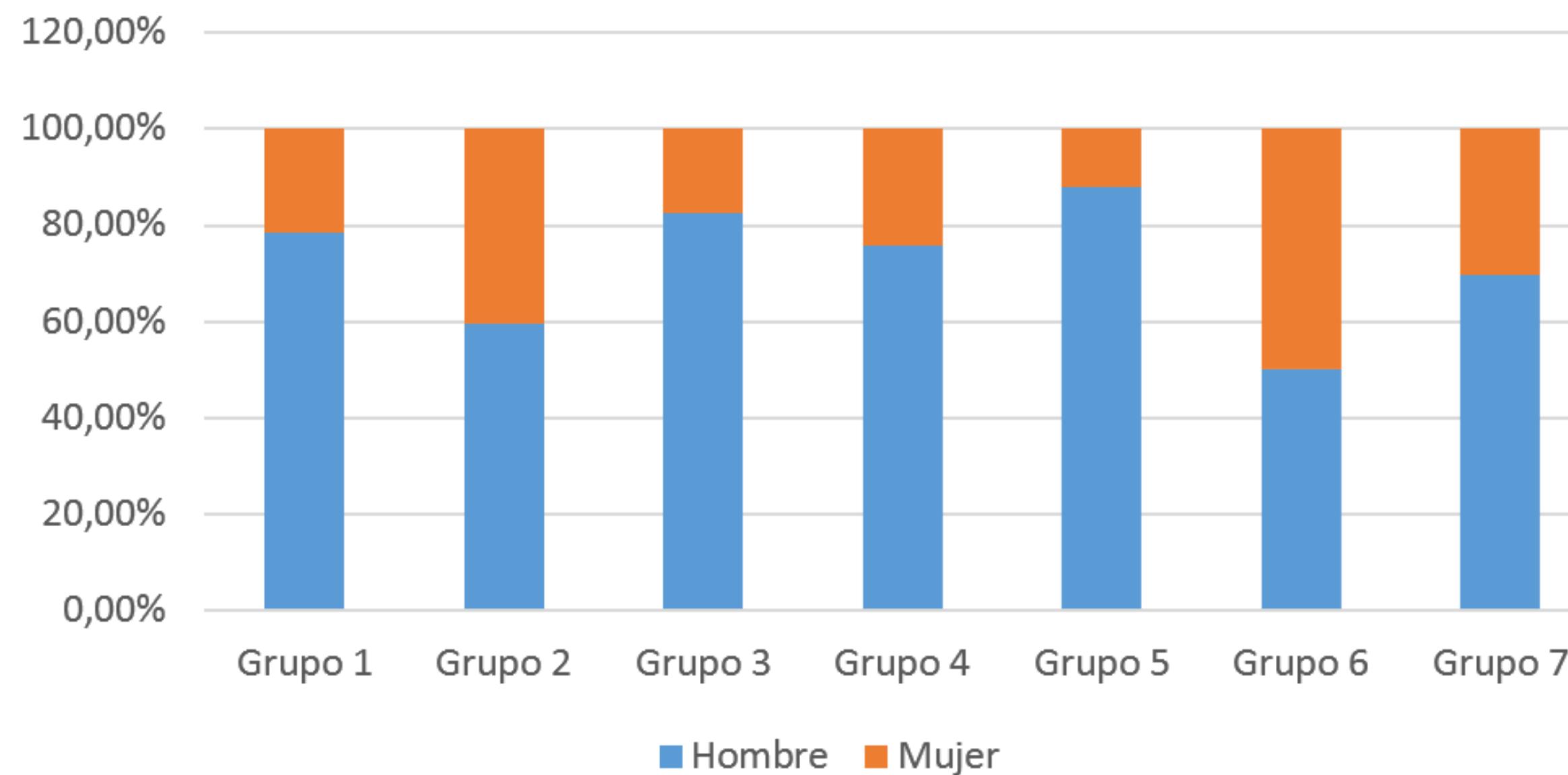
Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI

## 5.6. Dimensión Social

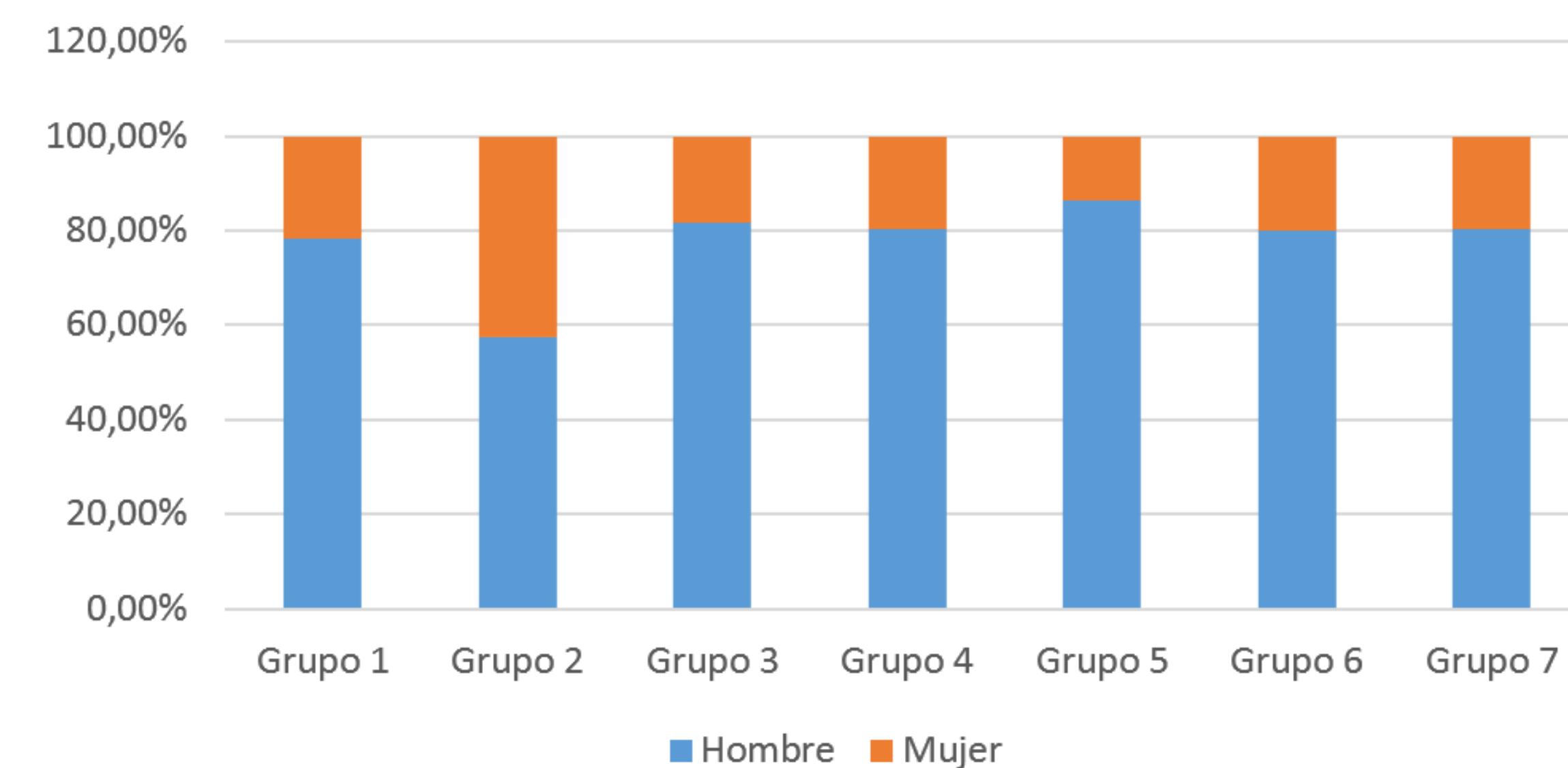
### 5.6.5 Personal por clasificación profesional

- Grupo 1 Area 1 y 2 Grupo-Nivel DIII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EIII  
Grupo 2 Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII  
Grupo 3 Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI  
Grupo 4 Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personam Titulado Grado Medio  
Grupo 5 Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personam Titulado Grado Superior  
Grupo 6 Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI  
Grupo 7 Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI, Grupo 4-BII, 4-DII, 4-CIII, 4-EI

**HOMBRES VS MUJERES 2023**

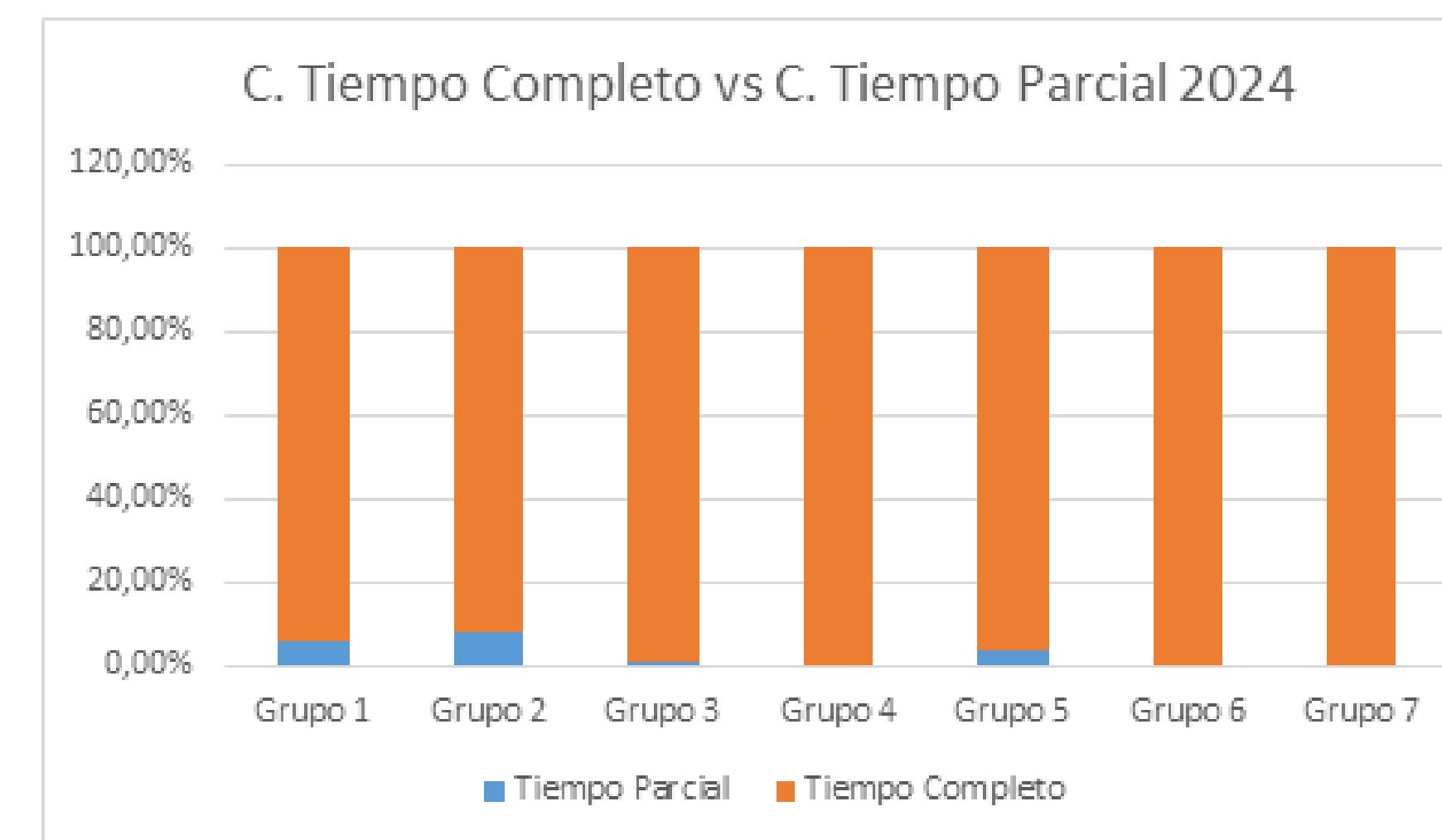
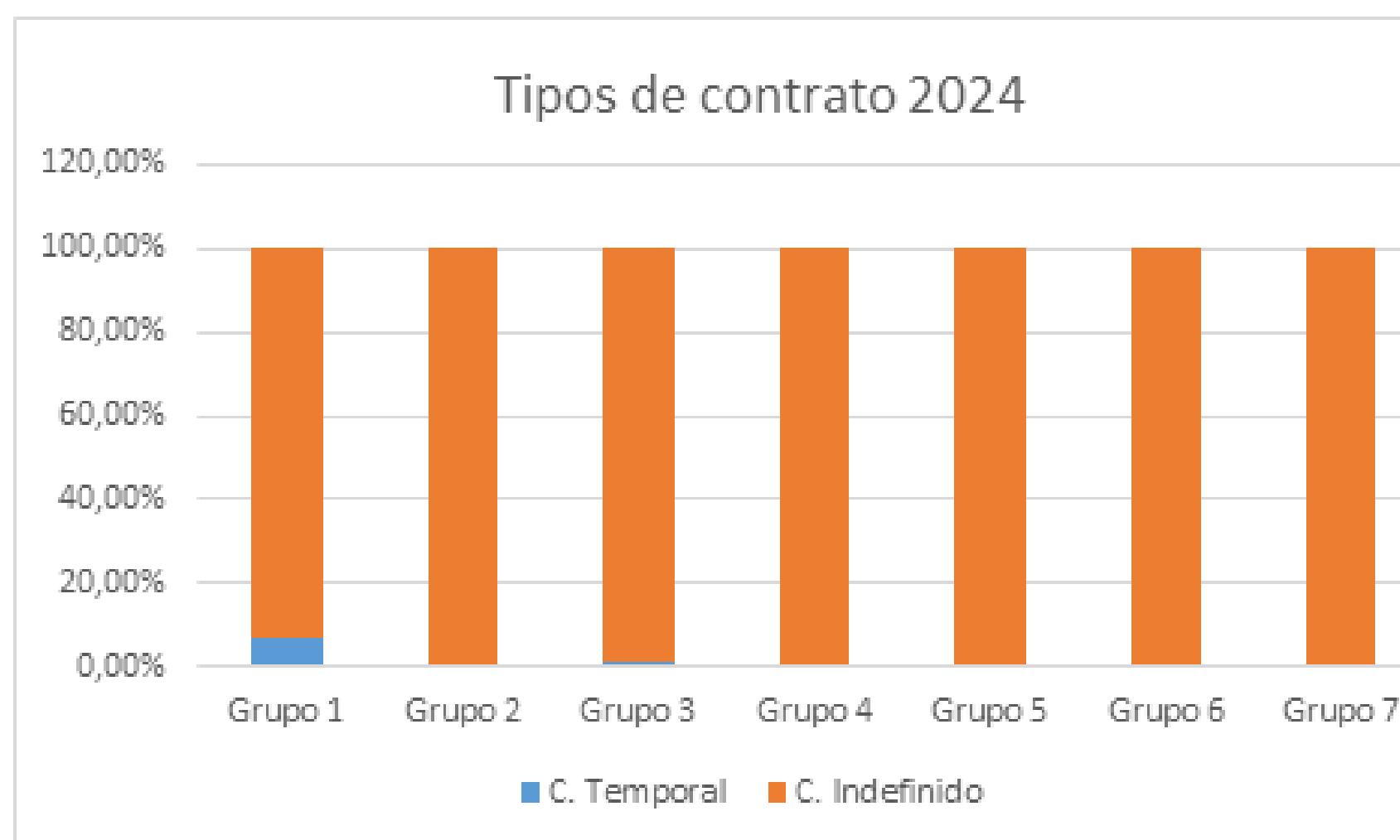
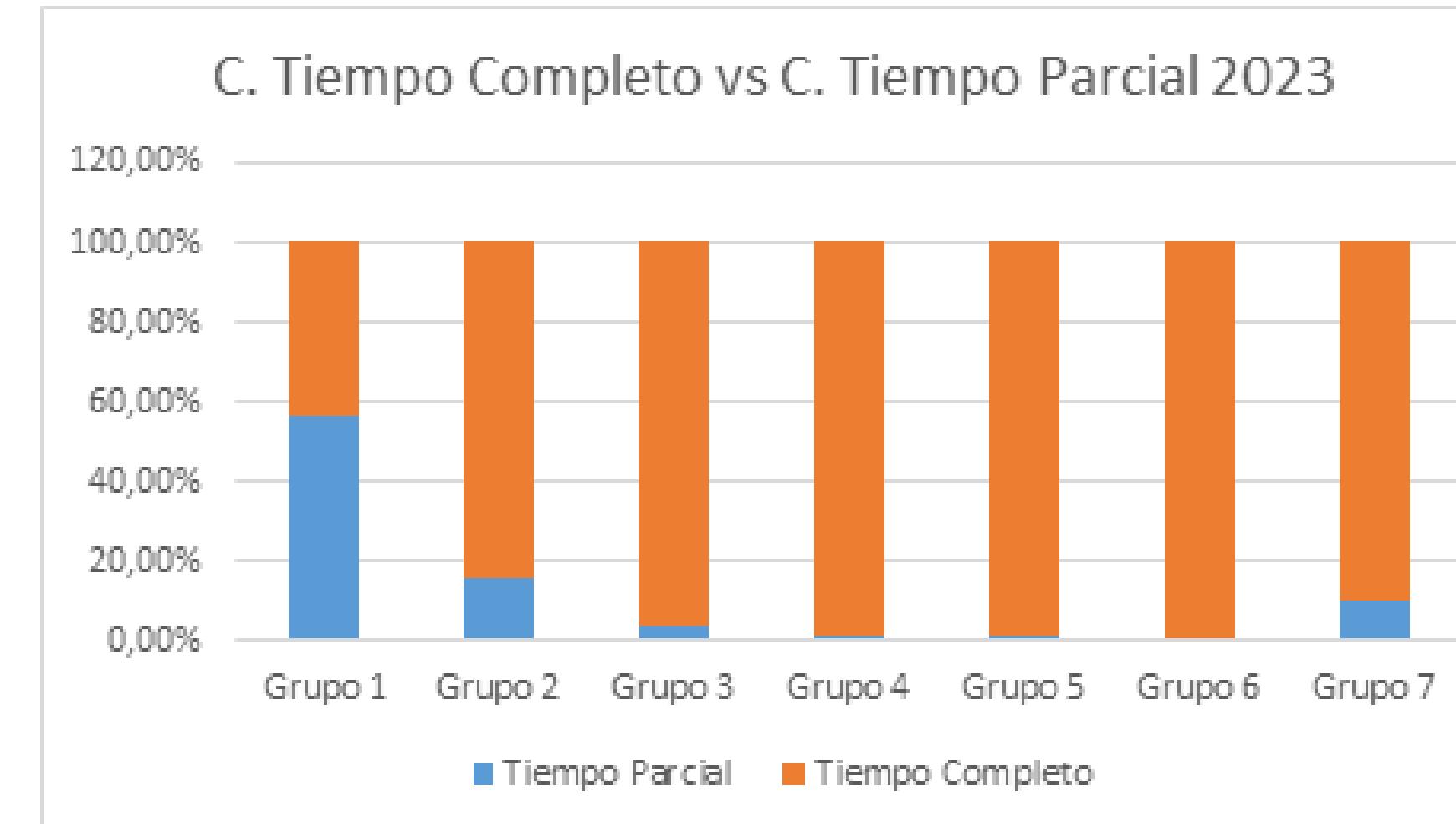
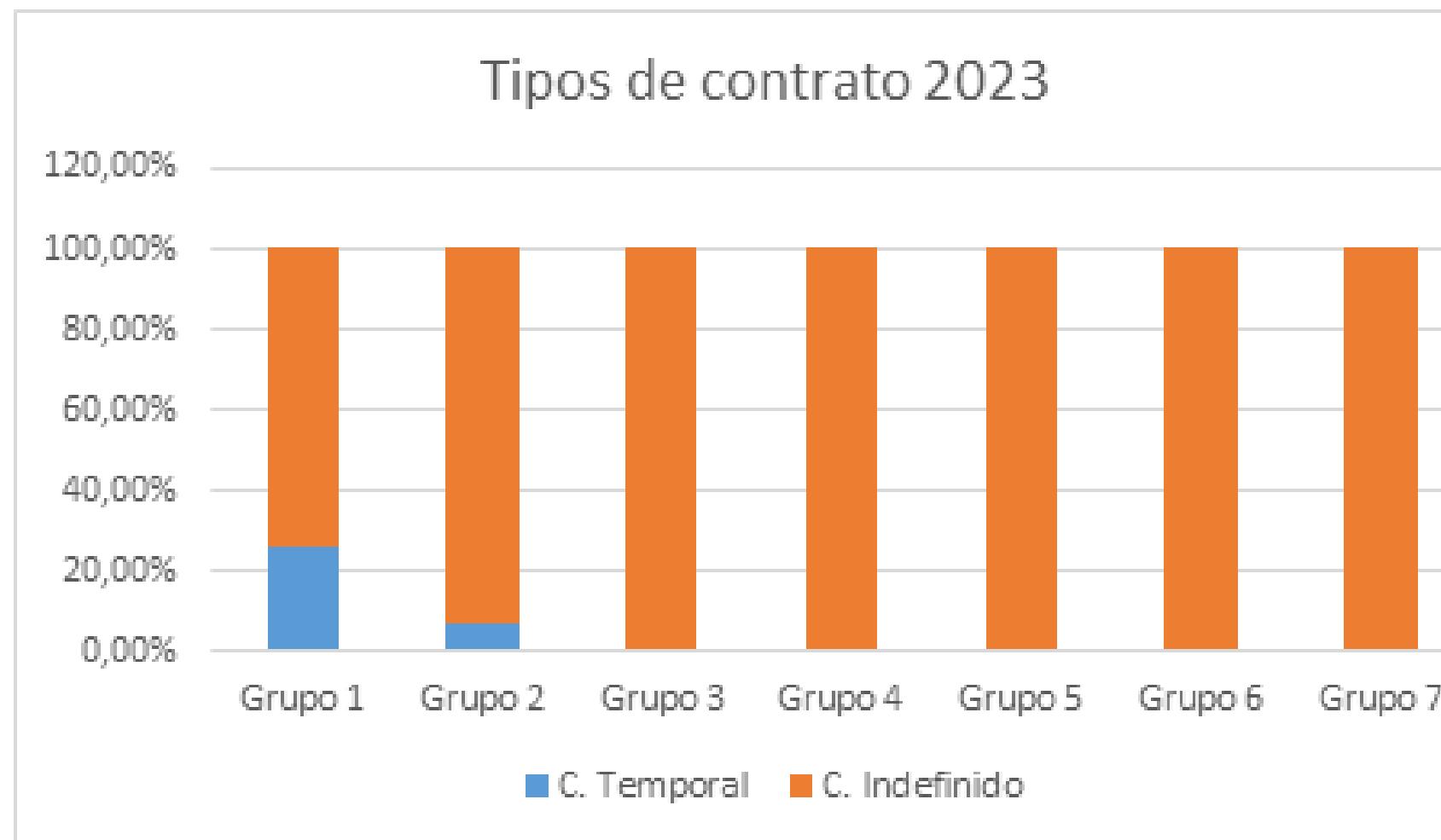


**HOMBRES VS MUJERES 2024**



## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.6 Personal según Modalidades de Contrato



Grupo 1  
Area 1 y 2 Grupo-Nivel DIII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EII

Grupo 2  
Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII

Grupo 3  
Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI

Grupo 4  
Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personam Titulado Grado Medio

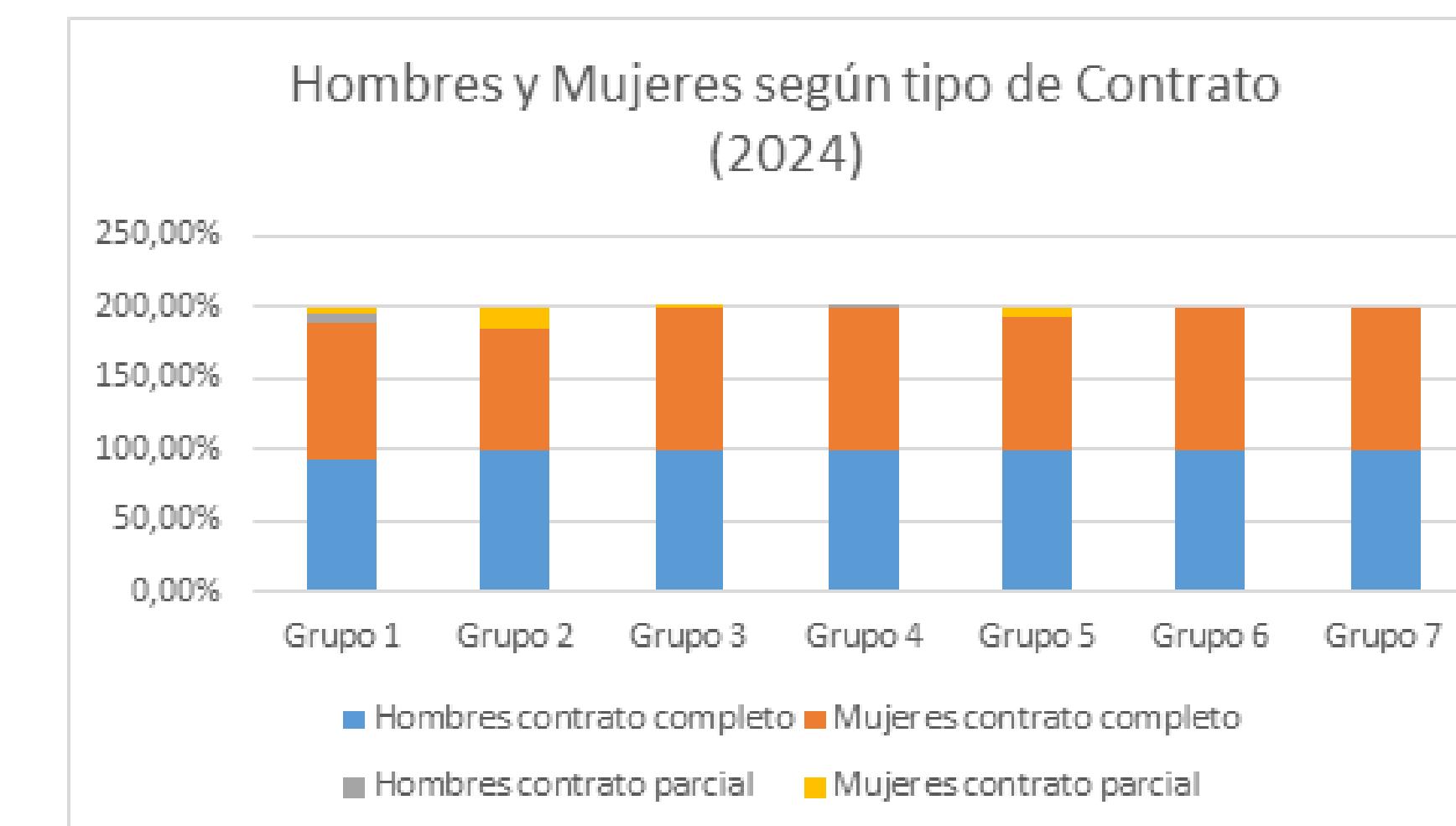
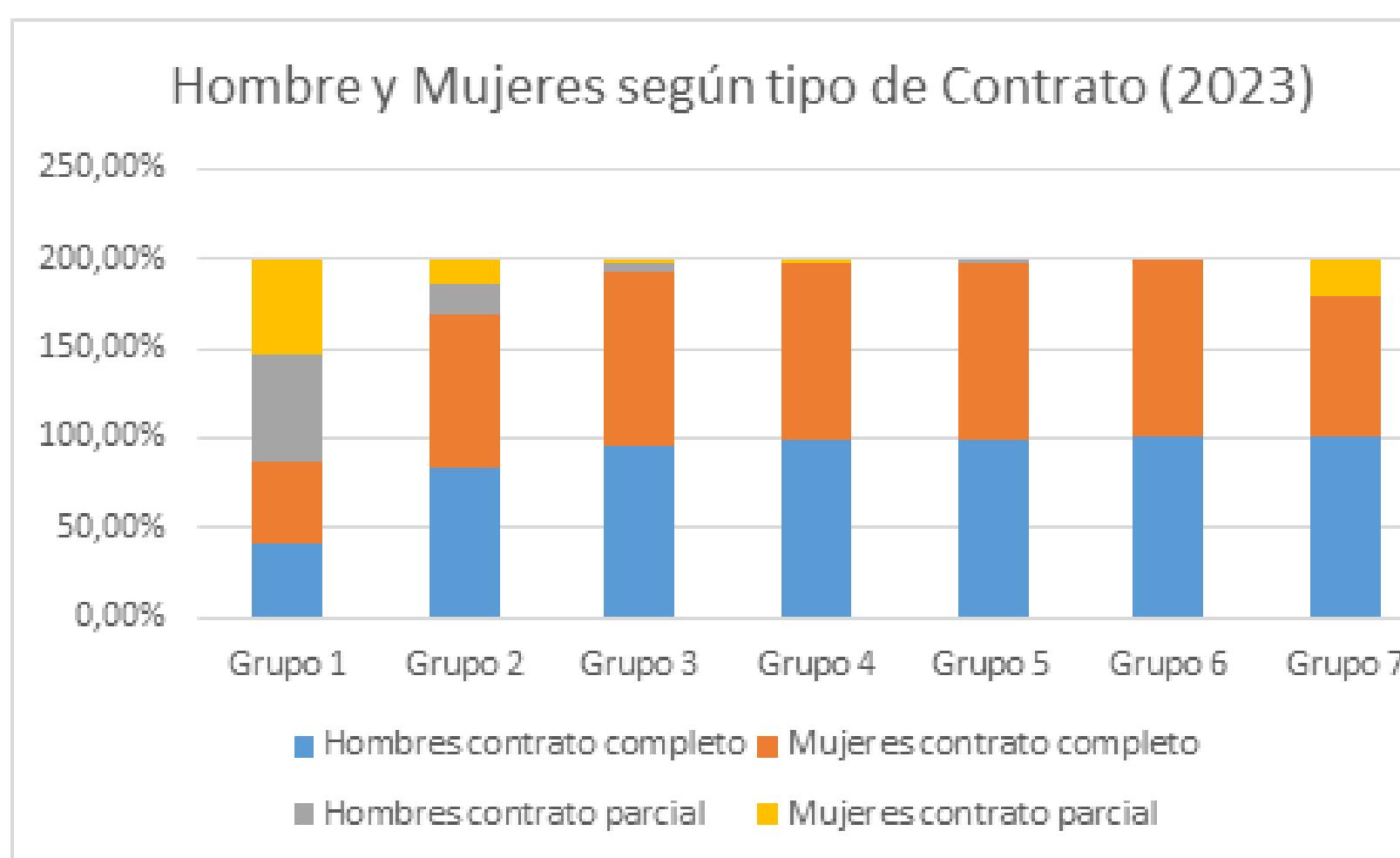
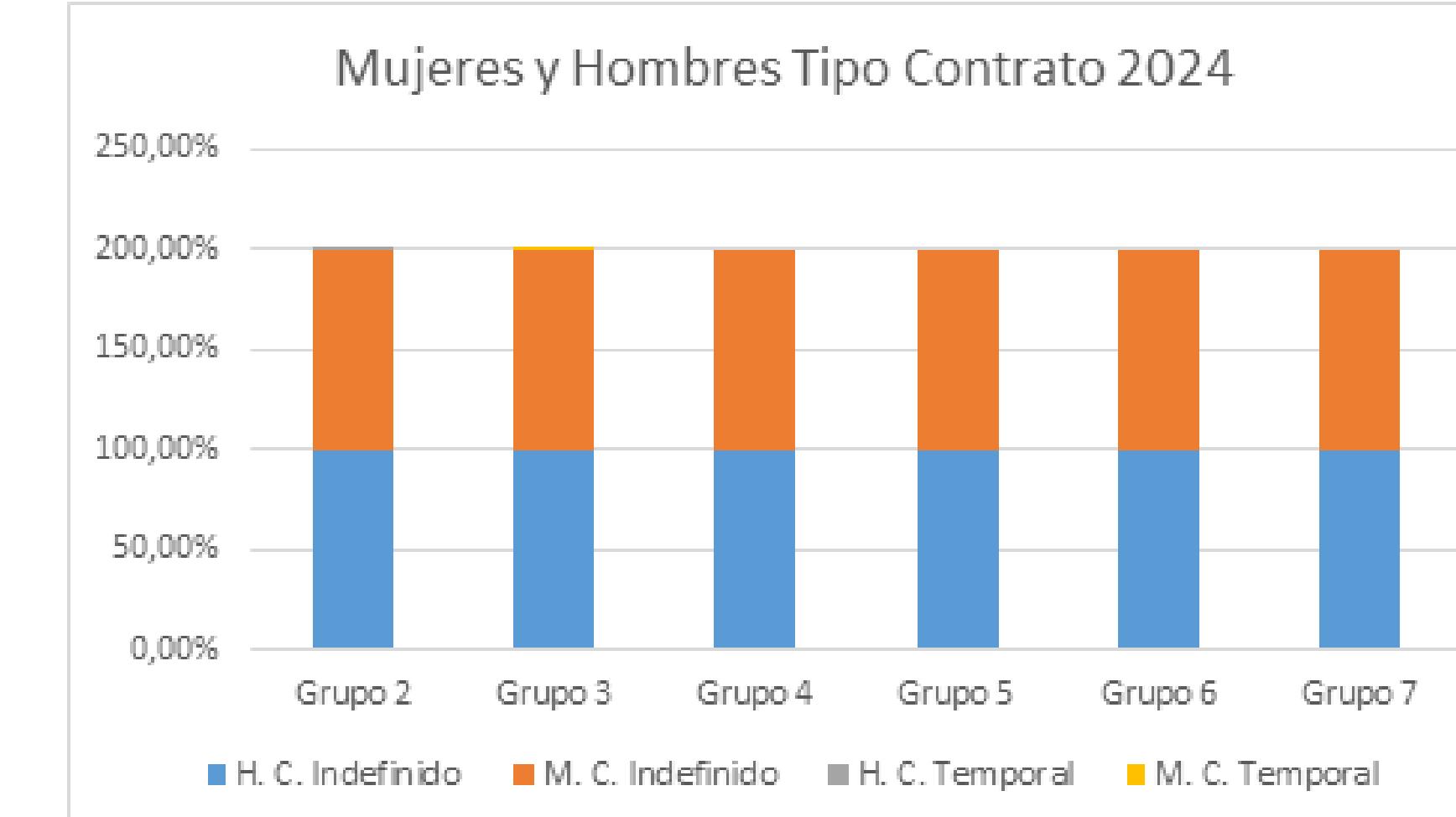
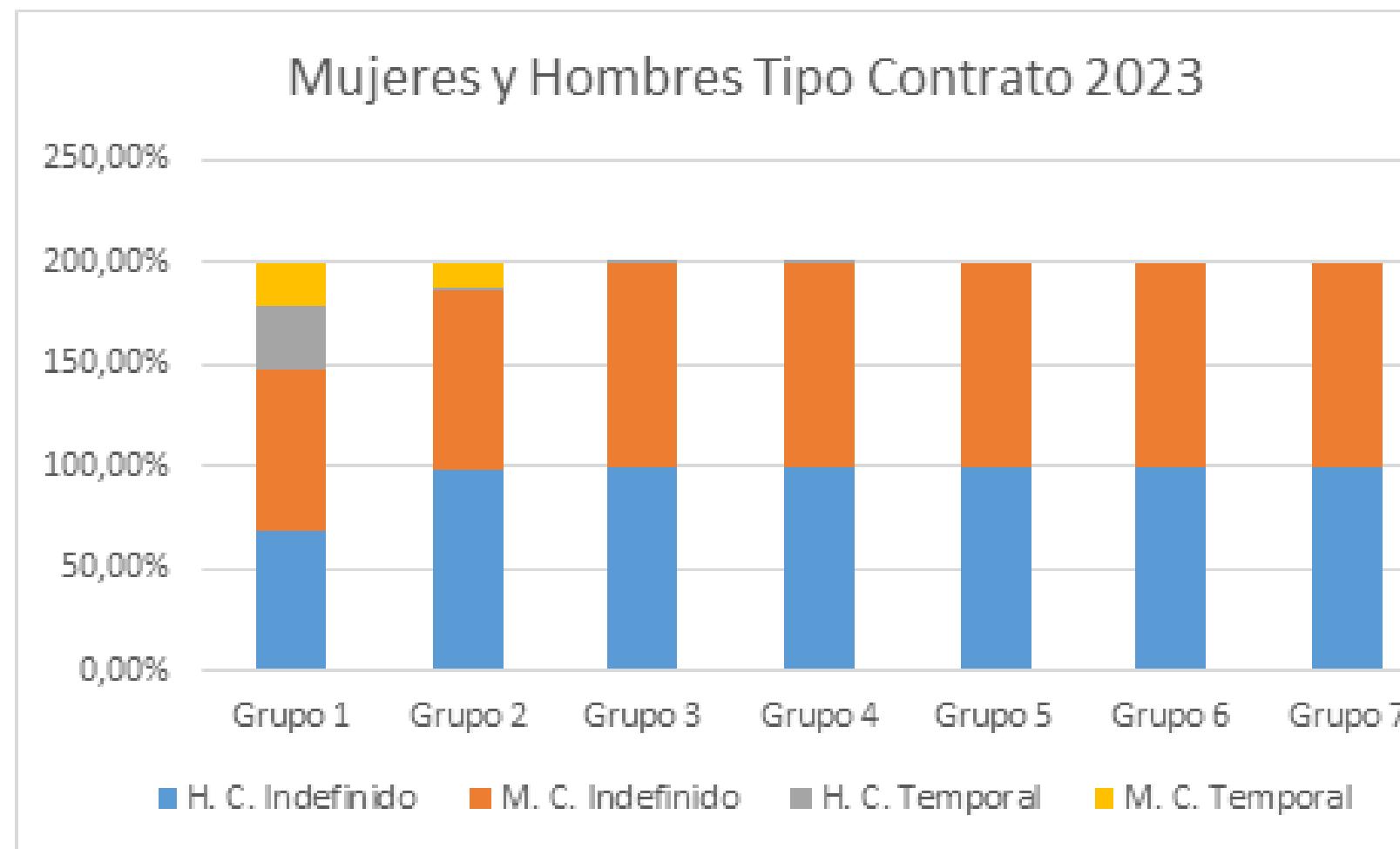
Grupo 5  
Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personam Titulado Grado Superior

Grupo 6  
Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI

Grupo 7  
Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI, Grupo 4-BII, 4-DII, 4-CIII, 4-EI

## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.6 Personal según Modalidades de Contrato



Grupo 1  
Area 1 y 2 Grupo-Nivel DIII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EIII

Grupo 2  
Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII

Grupo 3  
Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI

Grupo 4  
Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personam Titulado Grado Medio

Grupo 5  
Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personam Titulado Grado Superior

Grupo 6  
Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI

Grupo 7  
Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI, Grupo 4-BII, 4-DII, 4-CIII, 4-EI

## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.7 Remuneraciones Medias Personal

Las remuneraciones medias del personal de la compañía se presentan de forma porcentual debido a que dentro de cada categoría profesional del convenio existen muchos puestos específicos, y sería muy complicado realizar una comparativa entre los mismos debido al elevado número de puestos existentes. Así mismo, un alto porcentaje de estos salarios específicos se encuentran por encima del convenio colectivo y estos son de carácter confidencial.

Por lo expuesto anteriormente, consideramos que para el cálculo de la brecha salarial, lo relevante son los datos porcentuales de diferencias salariales entre hombres y mujeres. El porcentaje de Brecha del Grupo 6 se desvirtúa un poco ya que dicho Grupo está compuesto por 5 personas (1 mujer y 4 hombres).

#### DATOS ANUALIDAD 2023

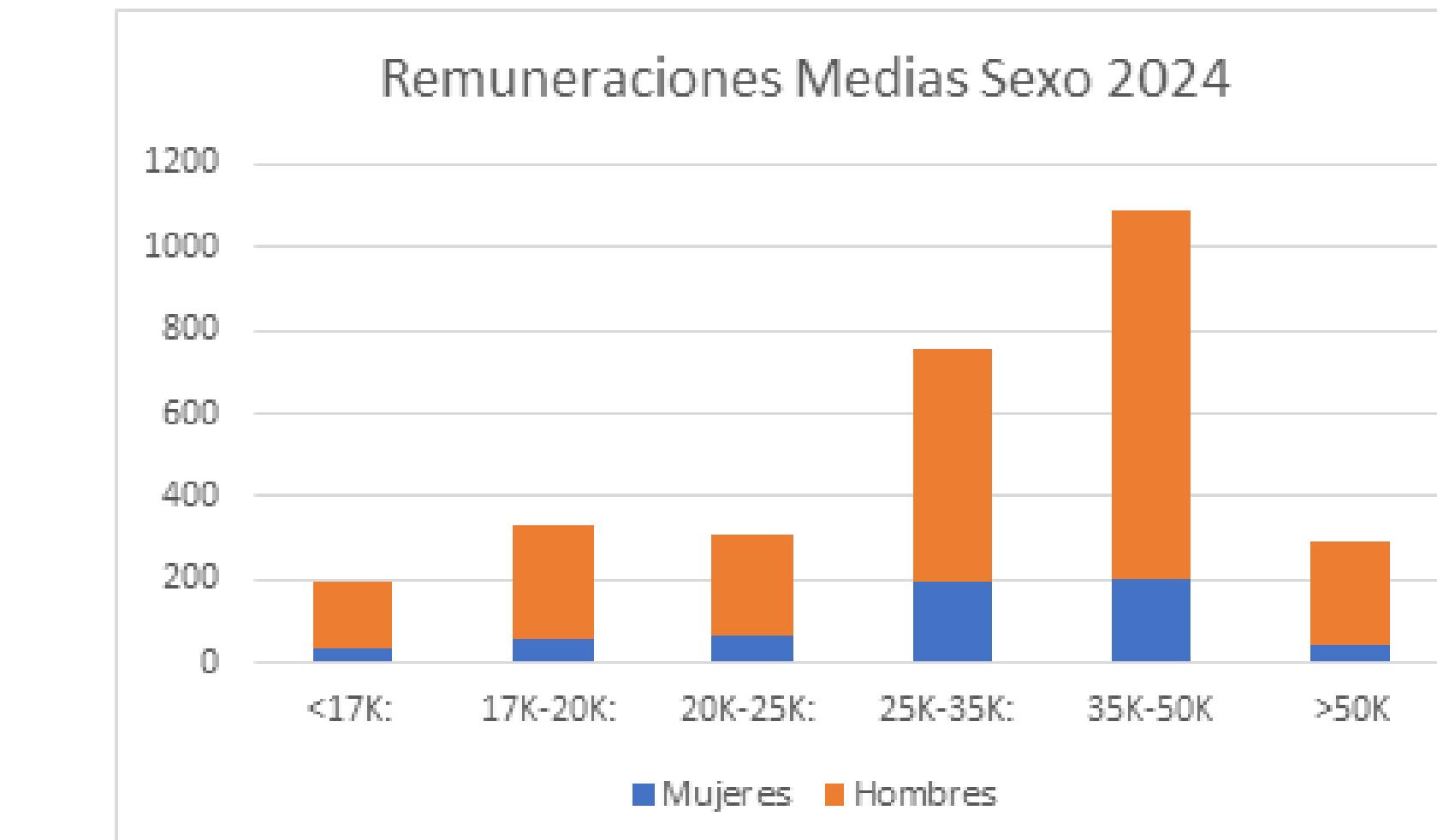
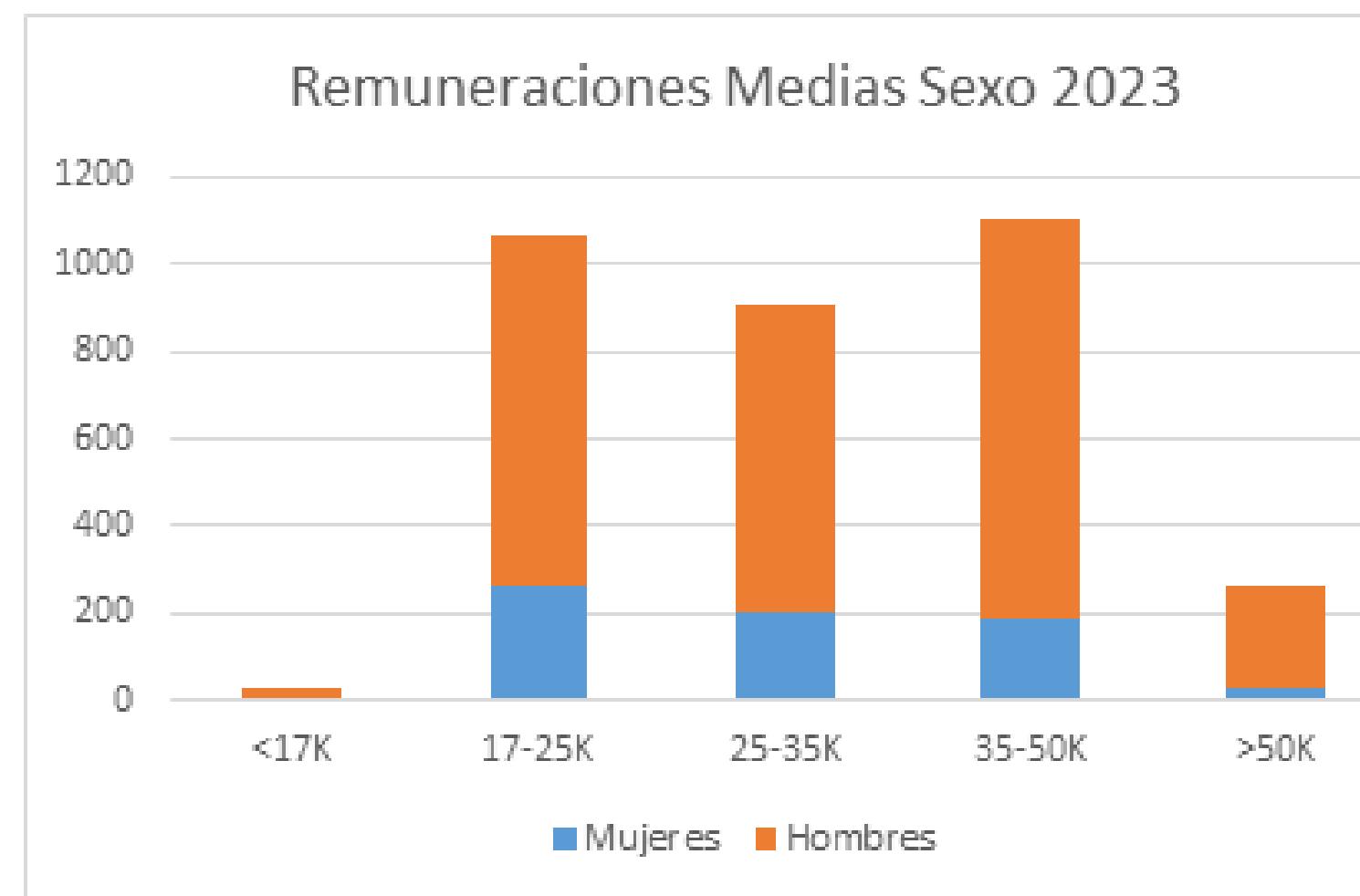
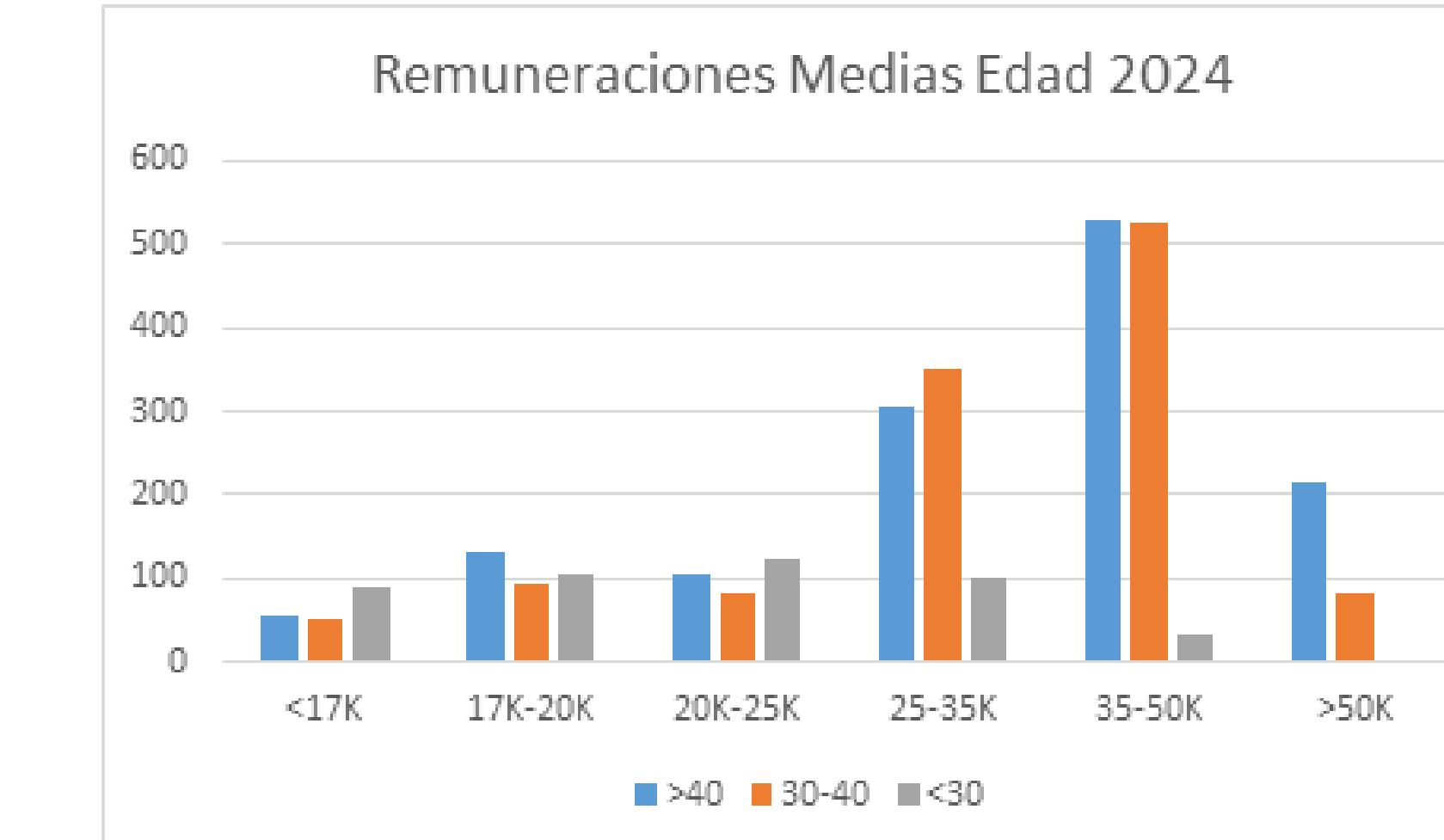
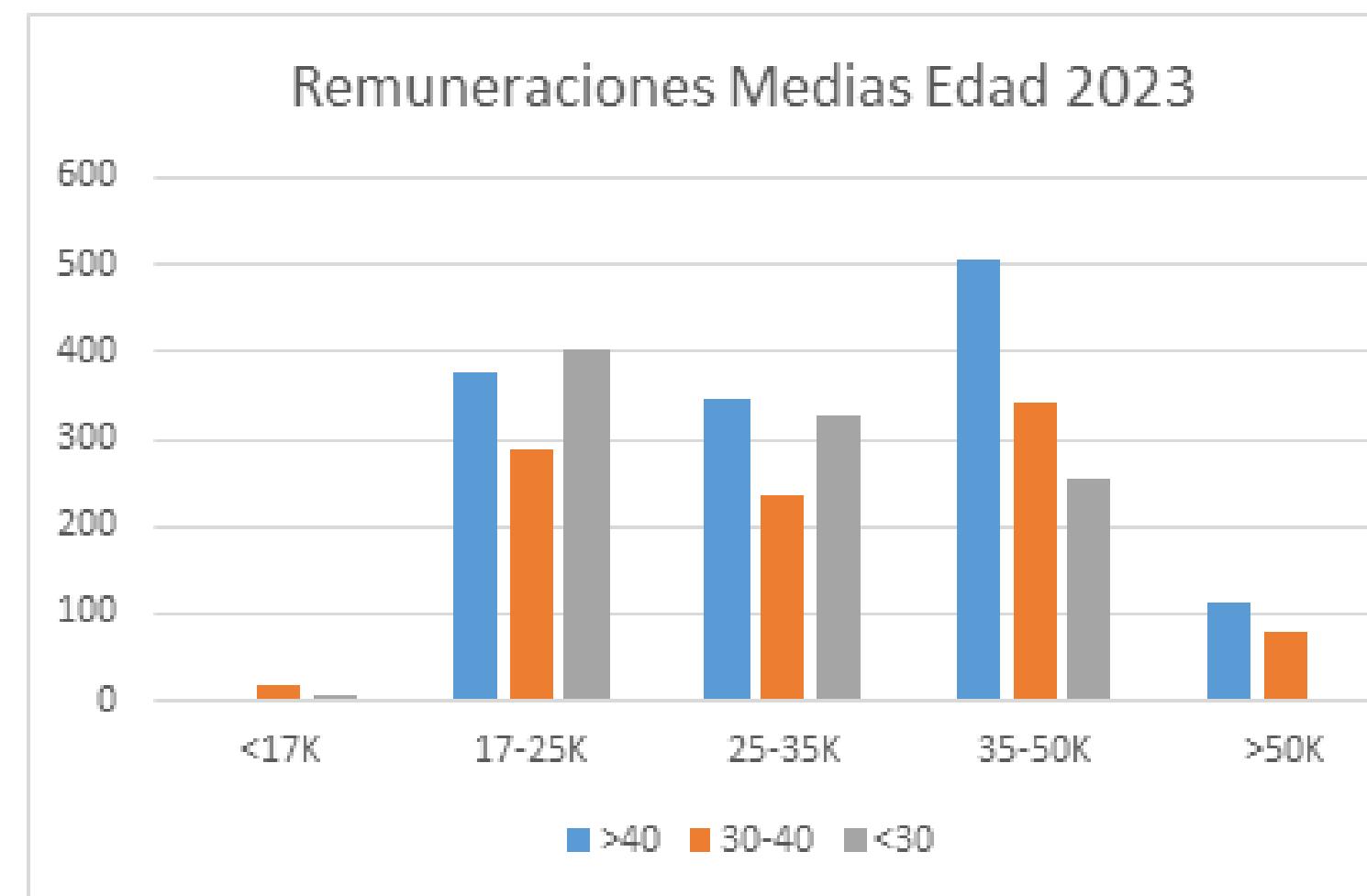
AREA, GRUPO Y NIVEL	DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES
GRUPO 1	-6,67%
GRUPO 2	-8,20%
GRUPO 3	-5,89%
GRUPO 4	0,78%
GRUPO 5	-6,01%
GRUPO 6	-32,75%
GRUPO 7	-6,86%

#### DATOS ANUALIDAD 2024

AREA, GRUPO Y NIVEL	DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES
GRUPO 1	-0,40%
GRUPO 2	10,11%
GRUPO 3	-5,64%
GRUPO 4	-8,90%
GRUPO 5	-5,91%
GRUPO 6	-35,46%
GRUPO 7	-11,89%

## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.8 Remuneraciones Medias por Edad y por Sexo



## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.9 Remuneraciones Medias de los Consejeros

El Grupo considera personal de alta dirección a aquellas personas que ejercen funciones relativas a los objetivos generales del mismo, tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones de los titulares jurídicos de la Sociedad dominante o los órganos de gobierno y administración que representan a dichos titulares. Dado que las decisiones estratégicas y las operaciones de negocio son instruidas y controladas por su Socio único, la Sociedad no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerado como alta dirección al 31 de diciembre de 2024 según la definición anteriormente expuesta.

Durante el ejercicio 2024 no se aprobó ninguna retribución al administrador único.

Al 31 de diciembre de 2024 la Sociedad Dominante no tenía obligaciones contraídas en materia de pensiones y de seguros de vida respecto al Administrador Único.

A 31 de diciembre de 2024 no existían anticipos ni créditos concedidos al Administrador único, ni había obligaciones asumidas por cuenta de este a título de garantía.

Durante el ejercicio 2024 se han satisfecho primas de seguros de responsabilidad civil del Administrador Único de la sociedad dominante por daños ocasionados en el ejercicio del cargo por importe de 1.231,30 euros.

Con fecha 14 de marzo de 2024 se ha modificado el órgano de gobierno de la Sociedad Dominante pasando de un Administrador Único a un Consejo de Administración.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante no han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones ni tienen opciones pendientes de ejercitarse.

En relación con el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital, los Administradores que componen el Consejo de la Sociedad Dominante han comunicado que no tienen situaciones de conflicto con el interés de la Sociedad Dominante.



## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.10 Número de Despidos

AREA, GRUPO Y NIVEL	NÚMERO
<b>Area 1 y 2 Grupo-Nivel DIII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EIII</b>	<b>4</b>
<b>Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII</b>	<b>10</b>
<b>Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI</b>	<b>84</b>
<b>Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personam Titulado Grado Medio</b>	<b>4</b>
<b>Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personam Titulado Grado Superior</b>	<b>5</b>
<b>Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI</b>	<b>0</b>
<b>Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI, Grupo 4-BII, 4-DII, 4-CIII, 4-EI</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>
<b>Mujeres</b>	<b>94</b>
<b>Hombres</b>	<b>13</b>
<b>Mayores de 40</b>	<b>36</b>
<b>Entre 30 y 40</b>	<b>67</b>
<b>Menores de 30</b>	<b>4</b>

## 5.6. Dimensión Social

### 5.6.11 Remuneraciones de puesto de trabajo iguales o media de la sociedad

No se dispone de datos comparativos

### 5.6.12 Empleados con Discapacidad

Número medio de personas con discapacidad > 2% del total empleados en el ejercicio 2024

Según el nº medio de trabajadores en la anualidad 2024, PLEXUS debería disponer de 74 trabajadores con discapacidad, y a 31/12/2024 se dispone de 74 trabajadores con discapacidad, lo que representa un 2% sobre el número total de trabajadores en ese momento.

### 5.6.13 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

PLEXUS cuenta con una plantilla con una alta presencia local vinculada a Santiago de Compostela. Un alto porcentaje de los trabajadores de la sede central de PLEXUS residen en Santiago de Compostela y su área de influencia, convirtiéndose PLEXUS en un elemento dinamizador del empleo tecnológico del área de Santiago de Compostela.

PLEXUS mantiene su apuesta por la presencia local, con sus instalaciones centrales en Santiago de Compostela, a pesar del crecimiento de los últimos años y su proyección internacional.

Uno de los objetivos de la compañía es la de convertirse en una firma internacional con gran arraigo local. Llevar el nombre de Santiago y por ende de Galicia por el mundo

### 5.6.14 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Durante la anualidad 2024 PLEXUS ha alcanzado los siguientes acuerdos con entidades locales:

- **Acuerdo con Amicos.org para la realización del calendario anual.** Amicos es una asociación sin ánimo de lucro para atención e integración de personas con discapacidad intelectual, autismo, parálisis, daño cerebral y a sus familias.
- **Plexus Tech estuvo al lado del nuevo talento tecnológico.** En esta ocasión, fue en la Feria Emprego InCampus de Ourense que organizó la Universidad de Vigo el pasado 18 de abril.
- **El alumnado del Grado en Empresa y Tecnología de la USC visita Plexus Tech**

Plexus Tech recibió el pasado 19 de marzo de 2024 la visita del alumnado del Grado en Empresa y Tecnología de la USC a su sede central. Un importante grupo de cuarenta y tres estudiantes de la titulación perteneciente a la Facultad de Administración y Dirección de Empresas, situada en el Campus de Lugo, pudo conocer, de primera mano, cómo es trabajar en una compañía tech.

Durante dos horas, el talento joven realizó una visita guiada por las instalaciones de la sede de Plexus Tech en Santiago de Compostela. En ella pudieron charlar con trabajadores de la compañía, conocer las diferentes áreas y resolver todas sus dudas sobre el sector.

## 5.7. Organización del trabajo

### 5.7.1 Organización del tiempo de trabajo

PLEXUS ofrece a sus trabajadores la posibilidad de un horario flexible, complementado con el teletrabajo, lo que permite una mejora en la organización del tiempo de trabajo, facilita la conciliación de la vida familiar y optimiza los recursos por ambas partes.

### 5.7.2 Políticas de desconexión laboral

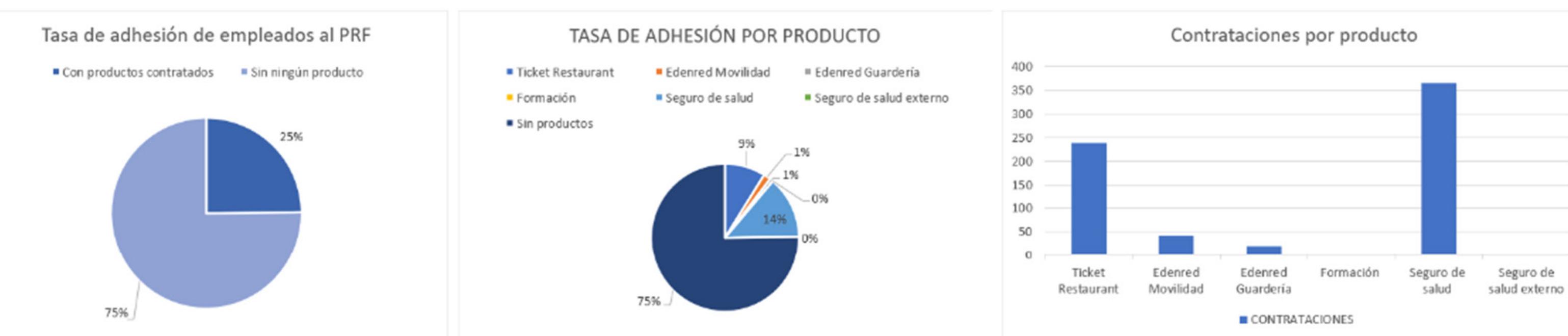
PLEXUS se encuentra en fase de desarrollo de políticas de desconexión laboral para el personal de la compañía.

La mencionada política de desconexión laboral atiende a los siguientes principios y objetivos:

- El descanso de la mente de los trabajadores.
- Mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Reducción del nivel de estrés por causas laborales.
- Aumento de la motivación y el apego a la empresa.

Medidas implantadas:

- Fomento del teletrabajo
- Campañas a través del Dto. de Estrategia de la empresa para la motivación y arraigo a la empresa; a continuación se muestran algunas de estas campañas:



## 5.7. Organización del trabajo

### 5.7.3 N° de Horas de Absentismo

Se detalla información correspondiente a la reflejada en el informe de absentismo emitido por la mutua Ibermútua, correspondiente al período 2024, con una media de 2.391 trabajadores.

La tasa de Absentismo, si bien aumenta en comparación con el año anterior, esta se sitúa un 9,96% por debajo de la de referencia del sector:

**Tasa absentismo 2023:** 6,21 Jornadas perdidas por trabajador

**Tasa absentismo 2024:** 7,61 Jornadas perdidas por trabajador

Los índices utilizados en dicho informe son los siguiente:

Indicador	Fórmula	Descripción
Tasa General Absentismo	$TGA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores}}$	Relación entre los días no trabajados por incapacidad temporal en el periodo de estudio y la media de trabajadores en el mismo periodo.
Tasa de Absentismo Individual	$TA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores} + \text{Días en periodo}} \times 100$	Porcentaje de jornadas perdidas por IT sobre las previstas en el periodo.
Índice de incidencia	$I_i = \frac{N^{\circ} \text{ de procesos con baja}}{\text{Trabajadores}} \times 1.000$	Número de procesos con baja médica por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.
Duración media al alta	$DMA = \frac{\text{Días al alta}}{N^{\circ} \text{ Procesos con alta}}$	Se calcula dividiendo el número de días al alta entre el número de procesos que han causado alta en un periodo determinado.

## 5.7. Organización del trabajo

### 5.7.3 Nº de Horas de Absentismo

Acrónimos utilizados:

**CC** Contingencia Común

**CP** Contingencia Profesional

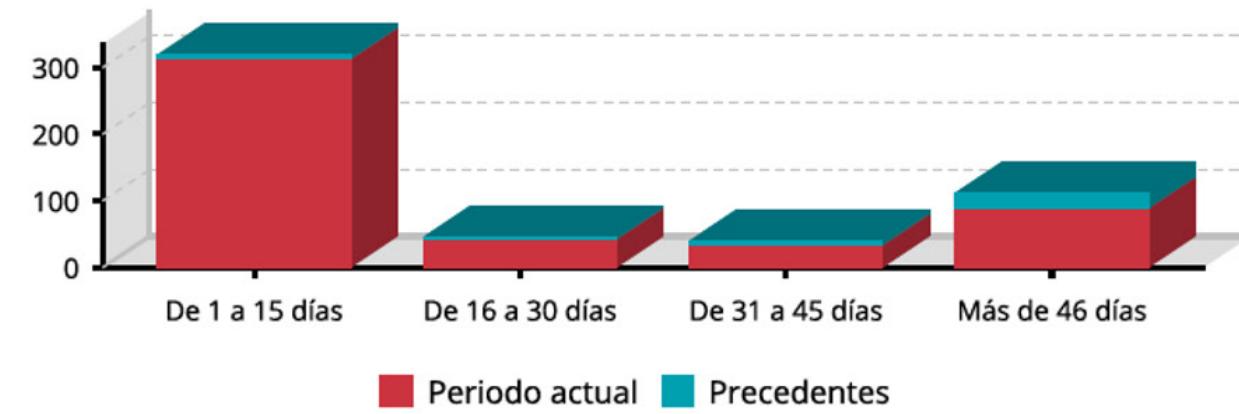
**REL** Riesgo en el Embarazo y la Lactancia

**CM** Cuidado de Menores

A continuación, se muestra el análisis de Procesos:

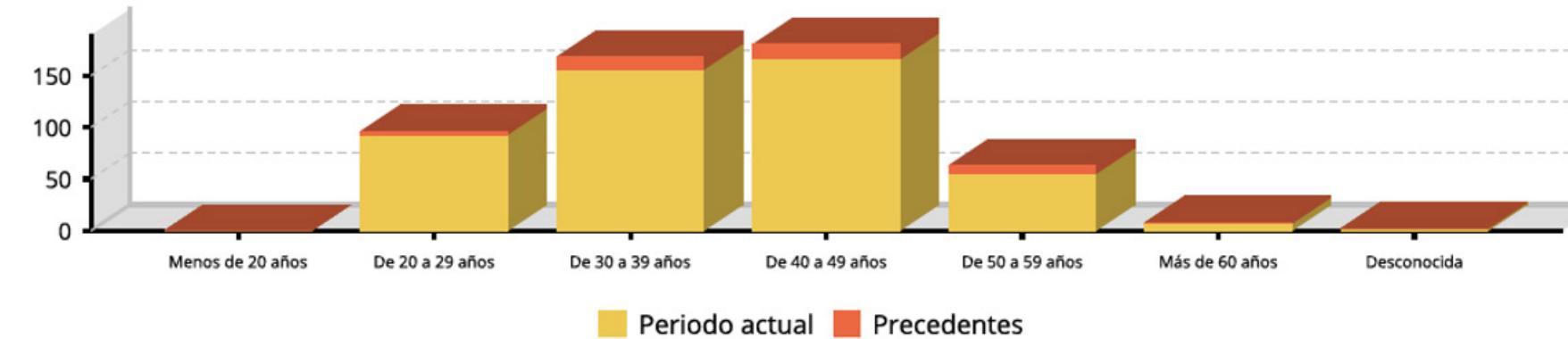
Por tramos de duración

	Iniciados en períodos precedentes			Iniciados en el periodo			<b>Total</b>
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	
<b>Con Baja</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>453</b>	<b>479</b>	<b>517</b>
De 1 a 15 días	0	6	6	8	305	313	319
De 16 a 30 días	0	3	3	4	39	43	46
De 31 a 45 días	1	5	6	6	28	34	40
Más de 46 días	1	22	23	8	81	89	112



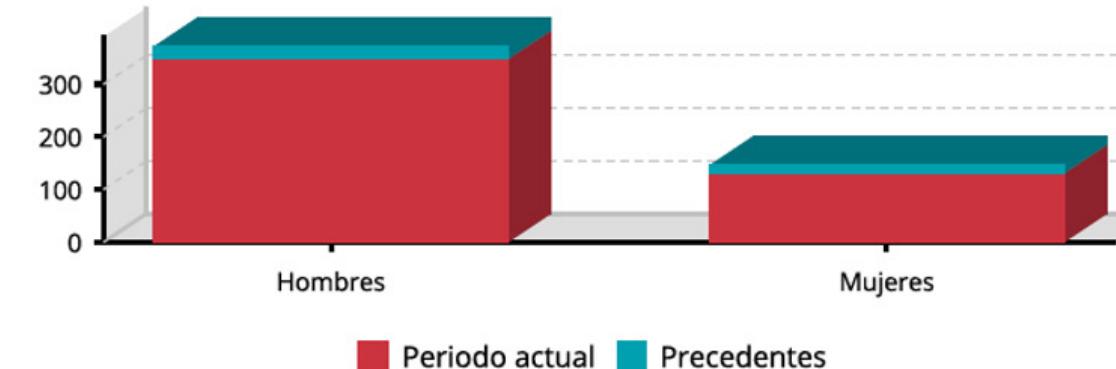
Por tramos de edad

	Iniciados en períodos precedentes			Iniciados en el periodo			<b>Total</b>
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	
<b>Con Baja</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>453</b>	<b>479</b>	<b>517</b>
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0	0
De 20 a 29 años	0	3	3	7	86	93	96
De 30 a 39 años	0	12	12	13	143	156	168
De 40 a 49 años	2	12	14	1	165	166	180
De 50 a 59 años	0	8	8	5	50	55	63
Más de 60 años	0	1	1	0	7	7	8
Desconocida	0	0	0	0	2	2	2



Por género

	Iniciados en períodos precedentes			Iniciados en el periodo			<b>Total</b>
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	
<b>Con Baja</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>453</b>	<b>479</b>	<b>517</b>
Hombres	0	23	23	21	327	348	371
Mujeres	2	13	15	5	126	131	146



## 5.7. Organización del trabajo

### 5.7.3 Nº de Horas de Absentismo

Por jornadas perdidas

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			<b>Total</b>
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	
<b>Total días de baja hasta el 31/12/2024</b>	158	4.431	<b>4.589</b>	1.175	12.441	<b>13.616</b>	<b>18.205</b>
Días sin indemnizar	0	0	0	76	1.126	1.202	1.202
Días a cargo de la empresa	5	11	16	256	2.398	2.654	2.670
Días a cargo de la mutua	153	4.426	<b>4.579</b>	844	8.918	<b>9.762</b>	<b>14.341</b>
<b>Total días de baja hasta el 21/02/2025</b>	250	8.642	<b>8.892</b>	1.395	13.773	<b>15.168</b>	<b>24.060</b>
Días sin indemnizar	6	87	93	76	1.126	1.202	1.295
Días a cargo de la empresa	24	358	<b>382</b>	260	2.407	<b>2.667</b>	<b>3.049</b>
Días a cargo de la mutua	220	8.203	<b>8.423</b>	1.060	10.241	<b>11.301</b>	<b>19.724</b>

Por duración media (en días)

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			<b>Total</b>
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	<b>Total</b>	
Duración media hasta el 31/12/2024	79,00	123,08	<b>120,76</b>	45,19	27,46	<b>28,43</b>	<b>35,21</b>
Duración media hasta el 21/02/2025	125,00	240,06	<b>234,00</b>	53,65	30,40	<b>31,67</b>	<b>46,54</b>

## 5.7. Organización del trabajo

### 5.7.3 Nº de Horas de Absentismo

Índices:

Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción
Índice de Incidencia	<b>200,33</b>	245,24	$I_i = \frac{\text{Número de procesos con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Nº de procesos con baja: 479 Trabajadores: 2.391</p>
Duración Media	<b>31,67</b>	28,15	$DM = \frac{\text{Jornadas perdidas totales}}{\text{Nº de procesos con baja}}$ <p>Jornadas perdidas totales: 15.168 Nº de procesos con baja: 479</p>
Tasa General de Absentismo	<b>7,61</b>	8,47	$TGA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores/as}}$ <p>Jornadas perdidas periodo: 18.205 Trabajadores: 2.391</p>
Tasa de Absentismo	<b>2,08</b>	2,31	$TA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores/as} \times \text{días en periodo}} \times 100$ <p>Jornadas perdidas periodo: 18.205 Trabajadores: 2.391 Días en periodo: 366</p>

## 5.7. Organización del trabajo

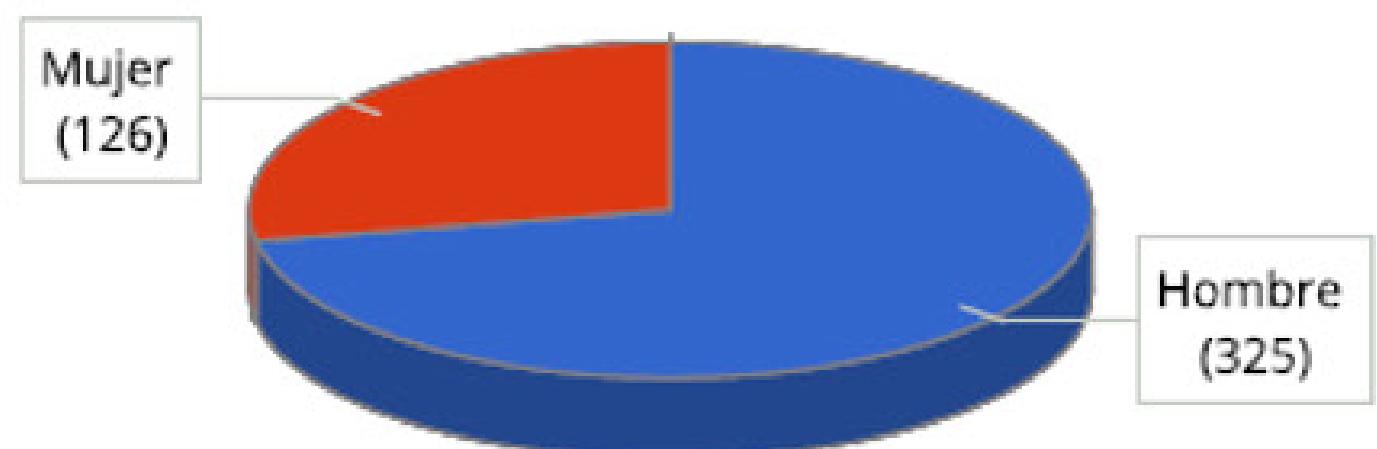
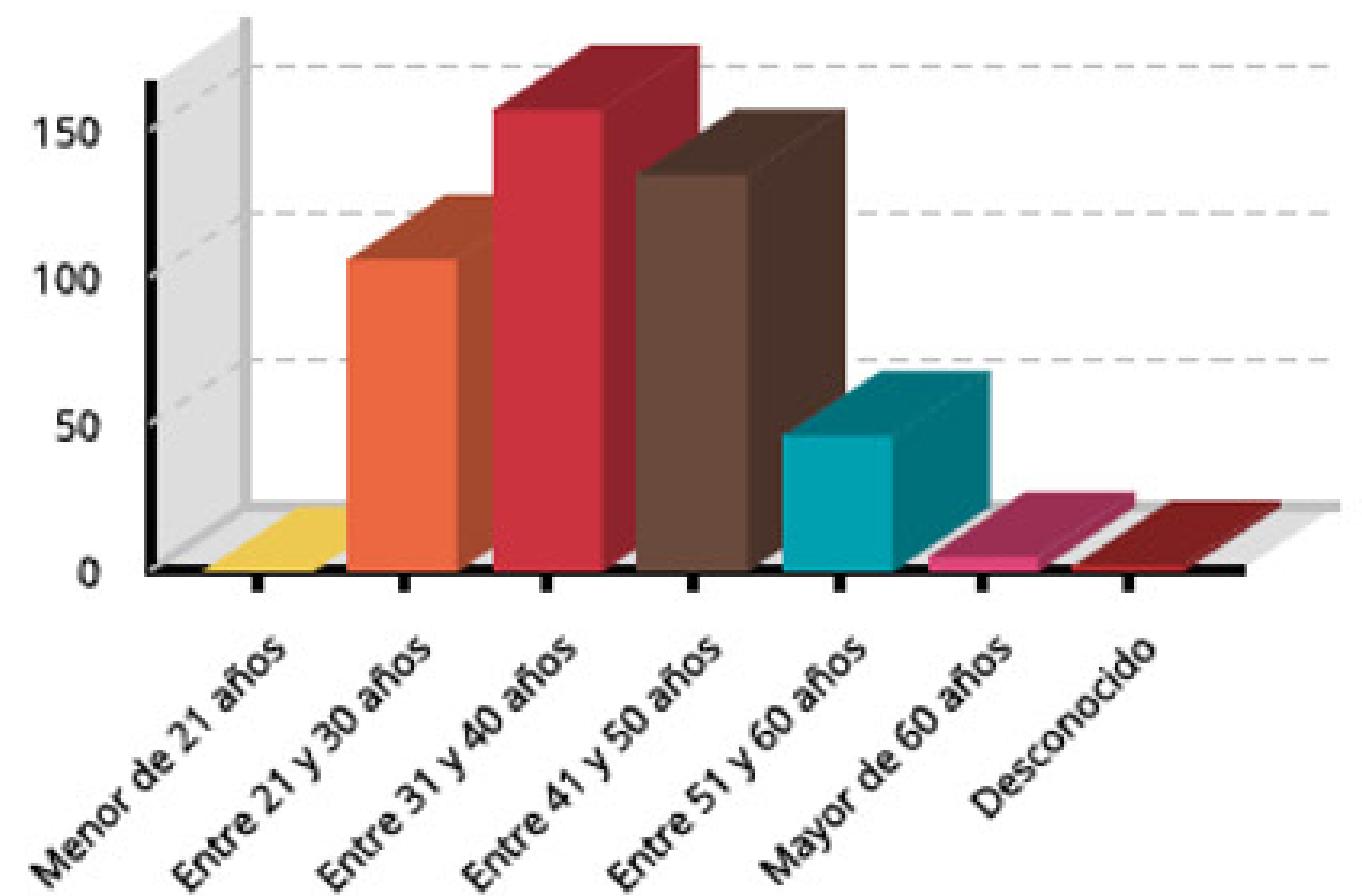
### 5.7.3 Nº de Horas de Absentismo

## Análisis del absentismo

(Sobre procesos iniciados en el periodo de estudio, excluyendo recaídas)

## Edad y sexo de los Trabajadores/as

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
Menor de 21 años	0	0,00%
Entre 21 y 30 años	106	23,50%
Entre 31 y 40 años	157	34,81%
Entre 41 y 50 años	135	29,93%
Entre 51 y 60 años	46	10,20%
Mayor de 60 años	5	1,11%
Desconocido	2	0,44%



## 5.8. Formación en materia de igualdad

Se han establecido las siguientes acciones formativas:

- Difusión del compromiso de la empresa en materia de igualdad y la entrada en vigor del Plan de Igualdad de Oportunidades a través de los instrumentos de comunicación interna dispuestos en la empresa.
- Elaborar un manual de acogida de la empresa, en el que se incluya la referencia al Plan de Igualdad.
- Establecer como criterio de desempate ante las candidaturas que presenten igualdad de méritos y capacidad, la selección del sexo menos representado en la categoría del puesto que corresponda.
- Garantizar el acceso a la formación, del personal que se encuentre en situación de permiso y/o excedencia por cuidados familiares.
- Elaborar un procedimiento (protocolo interno) para la prevención y tratamiento de los casos de violencia en el trabajo (física y psicológica). Acoso moral y acoso sexual.
- Campañas formativas desde el Dto. de Estrategia en materia de igualdad y contra la violencia de género

## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo



El pasado 31 de Octubre de 2023 se constituye el Comité de Seguridad y Salud de PLEXUS, reunidos para tal efecto:

- **Lydia Contreras Pérez Freyre**, como Representante de la Empresa
- **Leoncio Touceda Taboada**, como Representante de la Empresa
- **María Isabel Pérez Vaz**, como Representante de la Empresa
- **Carlos Fernández Amigo**, como Representante de la Empresa
- **Cristobal Lourido Rodríguez**, como delegado de la empresa
- **Sara Raquel Dopazo Castro**, como delegada de prevención
- **Mercedes Vidal Muñiz**, como delegada de prevención
- **Tamara Vilariño Quintela**, como delegada de prevención

Se definen en dicha acta las funciones del Presidente y del Secretario, así como su nombramiento:

- **Presidente:** Leoncio Touceda Taboada
- **Secretario:** Mercedes Vidal Muñiz

La modalidad preventiva es el Servicio de Prevención Ajeno, contando con el servicio de **Norprevención** que también gestiona, en colaboración con **Ibermutua**, la vigilancia de la salud.

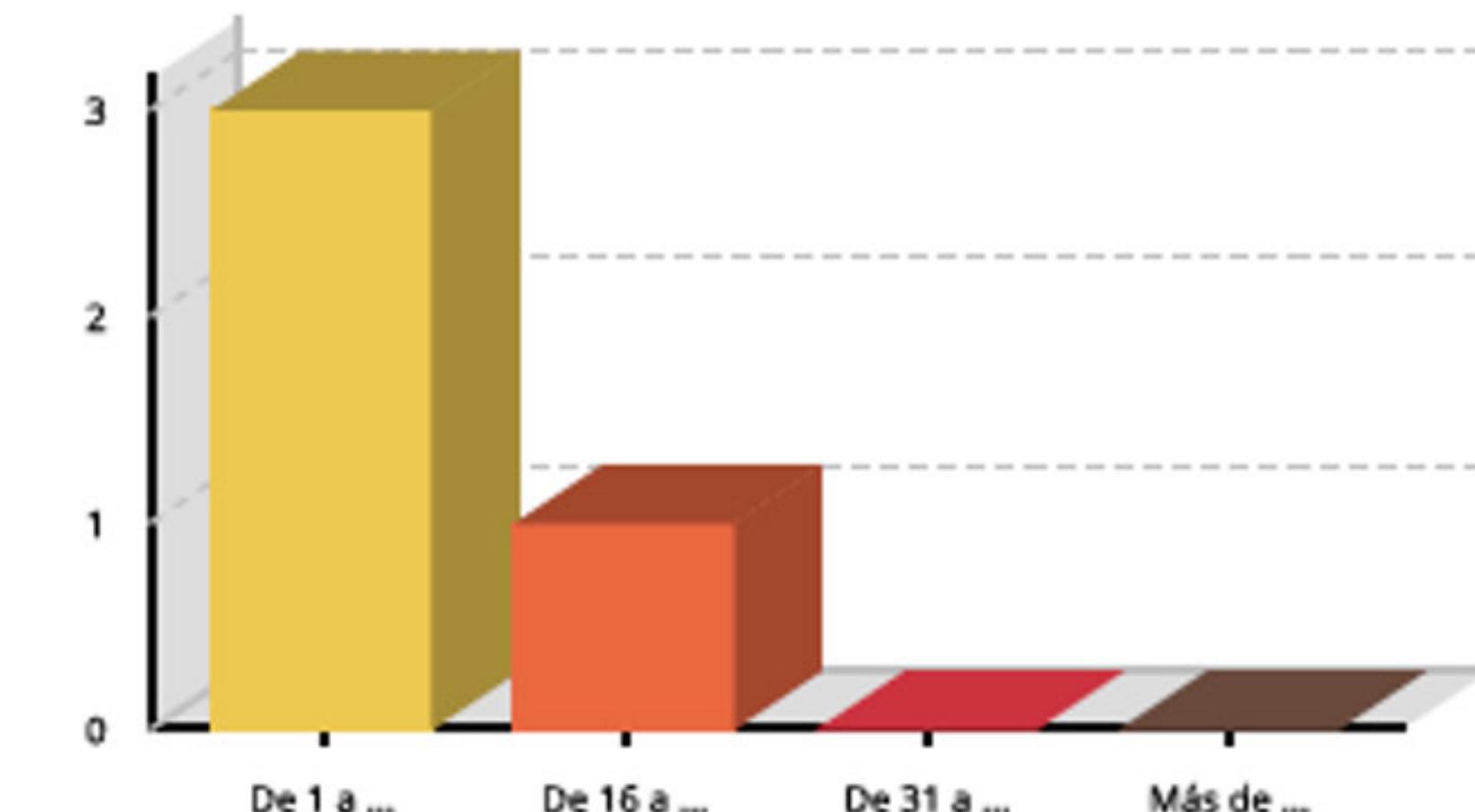
## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Se presentan datos relativos al informe de siniestralidad emitido por Ibermutua, correspondiente al año 2024.

En primer lugar analizaremos los accidentes y enfermedades profesionales por tramo de duración:

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		<i>In itinere</i>		Procesos	Recaídas
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas		
<b>Con Baja</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
De 1 a 15 días	2	0	1	0	0	0
De 16 a 30 días	1	0	0	0	0	0
De 31 a 45 días	0	0	0	0	0	0
Más de 46 días	0	0	0	0	0	0
<b>Sin Baja</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Por nivel de gravedad:

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		<i>In itinere</i>		Procesos	Recaídas
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas		
Leve	3	0	1	0	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0



Por jornadas perdidas:

	Accidente de Trabajo					Enf. Profesional		
	En jornada laboral			<i>In itinere</i>				
	Procesos	Recaídas	Total	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Total
Jornadas perdidas hasta el 31/12/2024	35	0	35	7	0	0	0	0
Jornadas perdidas hasta el 20/02/2025	35	0	35	7	0	0	0	0

Por duración media (en días):

	Accidente de Trabajo					Enf. Profesional		
	En jornada laboral			<i>In itinere</i>				
	Procesos	Recaídas	Total	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Total
Duración media hasta el 31/12/2024	11,67	0,00	11,67	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Duración media hasta el 20/02/2025	11,67	0,00	11,67	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Índices:

Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción	
Índice de Incidencia	<b>1,25</b>	11,23	$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ Accidentes con baja: 3 Trabajadores/as: 2.392	Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
Índice de Frecuencia	<b>0,71</b>	6,24	$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ Accidentes con baja: 3 Horas totales trabajadas: 4.197.082	Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.
Índice de Gravedad	<b>0,01</b>	0,21	$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Jornadas periodo: 35 Horas totales trabajadas: 4.197.082	Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
Duración Media	<b>11,67</b>	32,45	$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ Jornadas periodo: 35 Accidentes con baja: 3	Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.

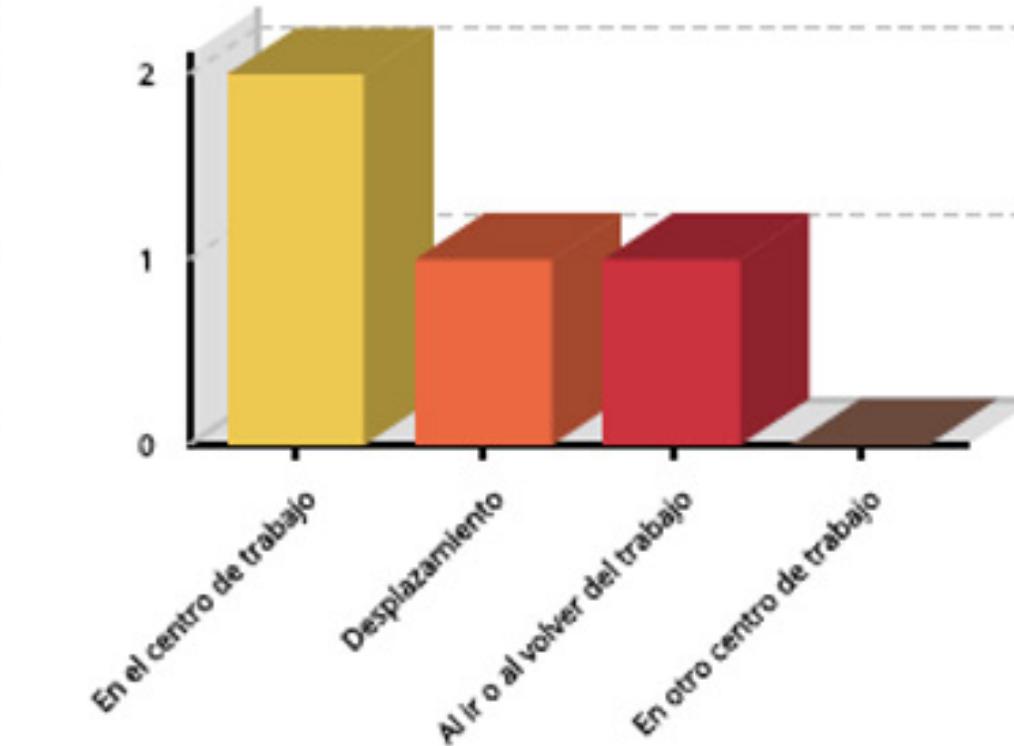
## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

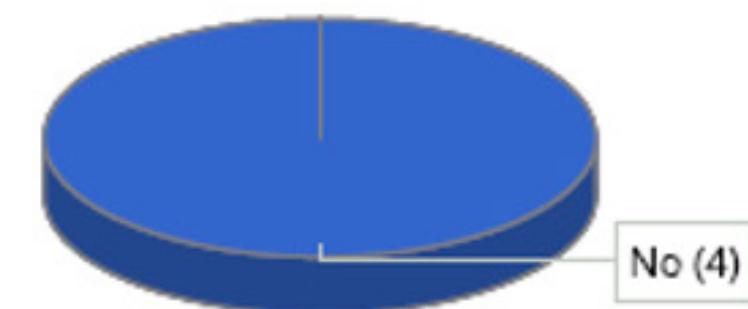
#### Análisis de la Siniestralidad

##### Análisis de la Siniestralidad

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
En el centro de trabajo	2	50,00%
Desplazamiento	1	25,00%
Al ir o al volver del trabajo	1	25,00%
En otro centro de trabajo	0	0,00%



##### Accidente de Tráfico



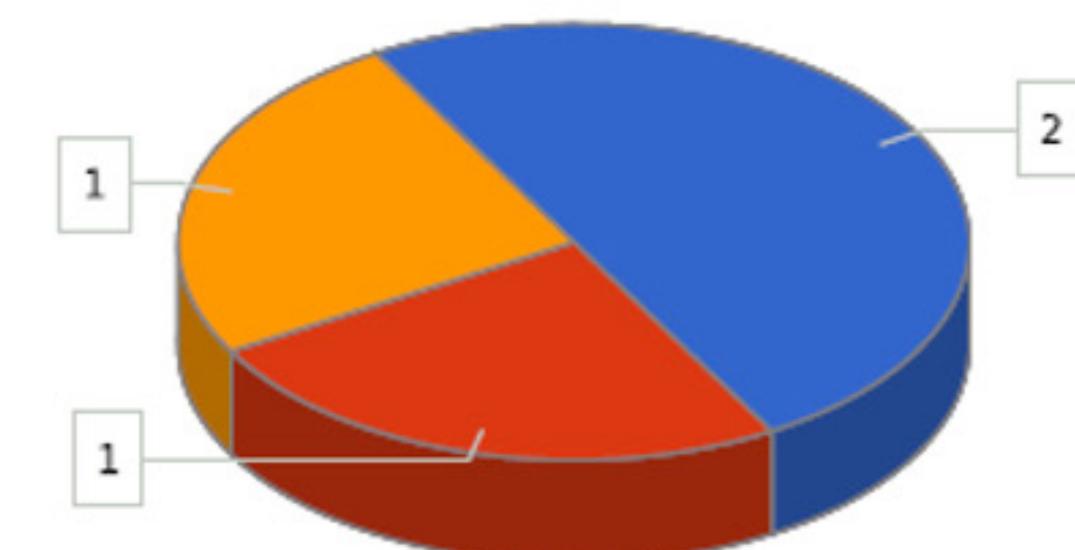
##### Tipo de lesión producida en el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
11 - Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	2	50,00%
19 - Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	1	25,00%
21 - Fracturas cerradas	1	25,00%

##### Lesión con mayor incidencia

50,00%

11 - Lesiones superficiales y  
cuerpos extraños en los ojos



## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

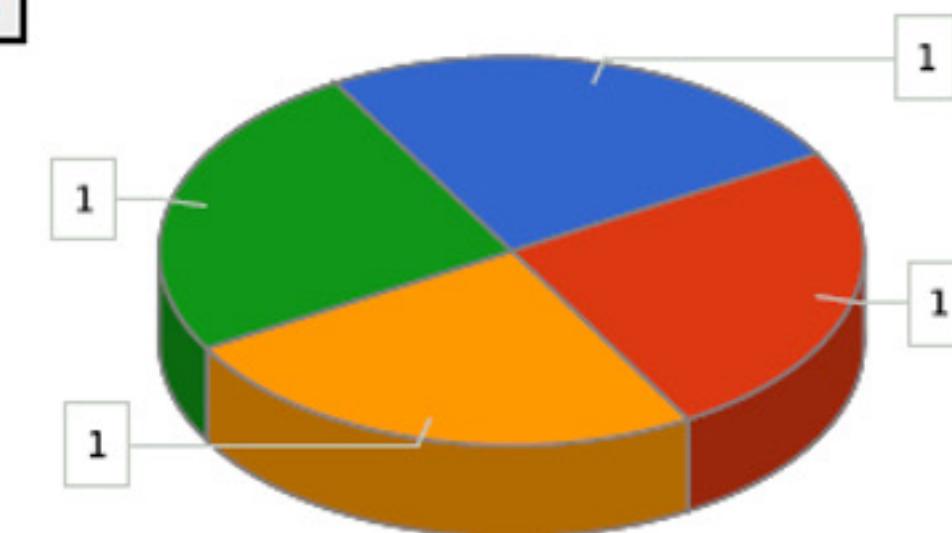
#### Análisis de la Siniestralidad

##### Forma en que se produjo el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
71 - Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	1	25,00%
32 - Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	1	25,00%
45 - Colisión con un objeto, vehículo o persona - trabajador en movimiento	1	25,00%
31 - Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	1	25,00%

##### Forma con mayor incidencia

Más de un elemento prevalente

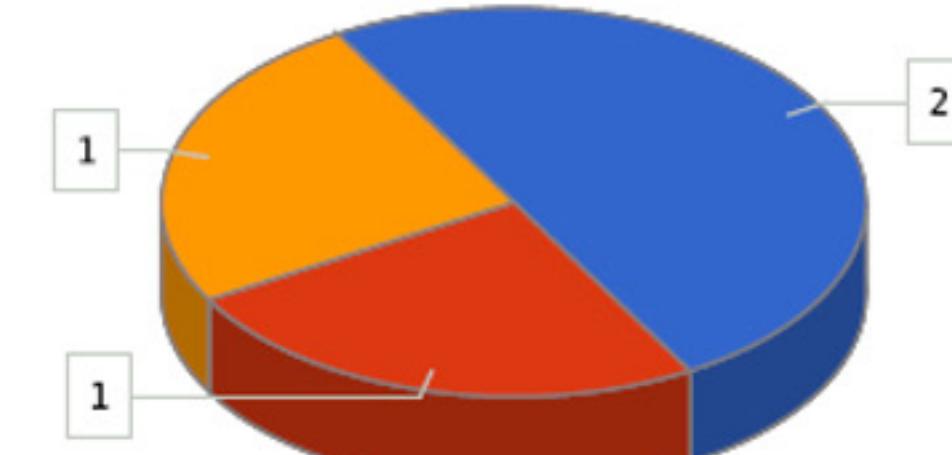


##### Parte del cuerpo lesionada en el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
62 - Pierna, incluida la rodilla	2	50,00%
65 - Dedo(s) del pie	1	25,00%
52 - Brazo, incluida la articulación del cúbito	1	25,00%

##### Parte del cuerpo con mayor incidencia

**50,00%** 62 - Pierna, incluida la rodilla



## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

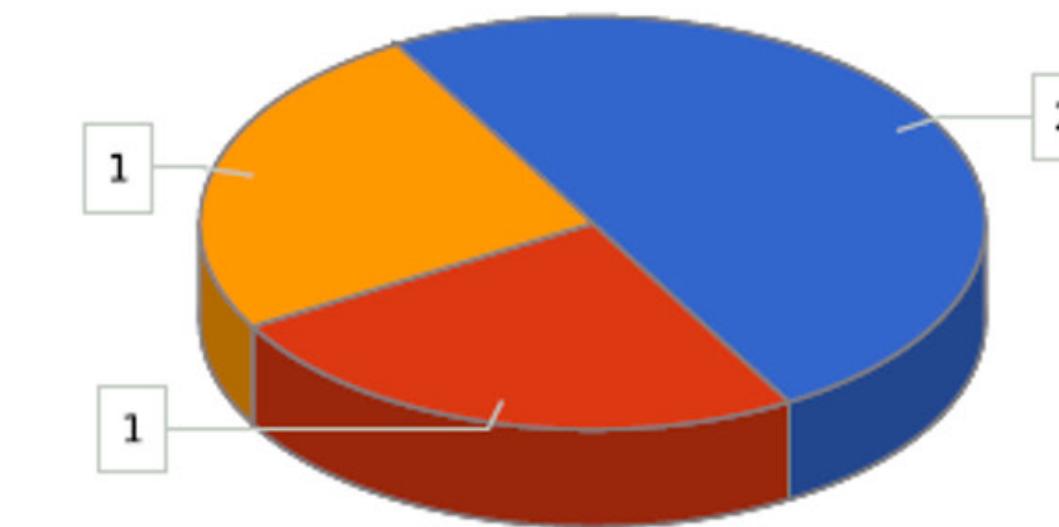
#### Análisis de la Siniestralidad

##### Agente material causante del accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
02 - Edificios, construcciones, superficies en altura (interior o exterior) - sin especificar	2	50,00%
01 - Edificios, superficies al mismo nivel (interior o exterior, fijas o móviles,	1	25,00%
17 - Equipos de oficina y personales, material de deporte, armas, aparatos	1	25,00%

##### Agente material con mayor incidencia

**50,00%**  
02 - Edificios, construcciones, superficies en altura (interior o exterior) - sin especificar

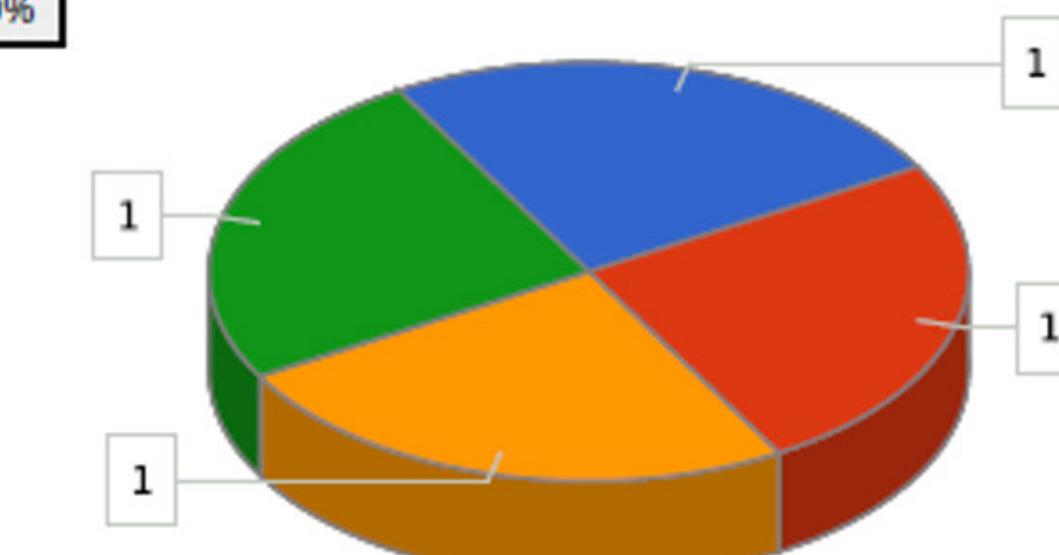


##### Ocupación

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
711 - Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	1	25,00%
721 - Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	1	25,00%
713 - Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	1	25,00%
381 - Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al	1	25,00%

##### Ocupación con mayor incidencia

Más de un elemento  
prevaleciente



## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

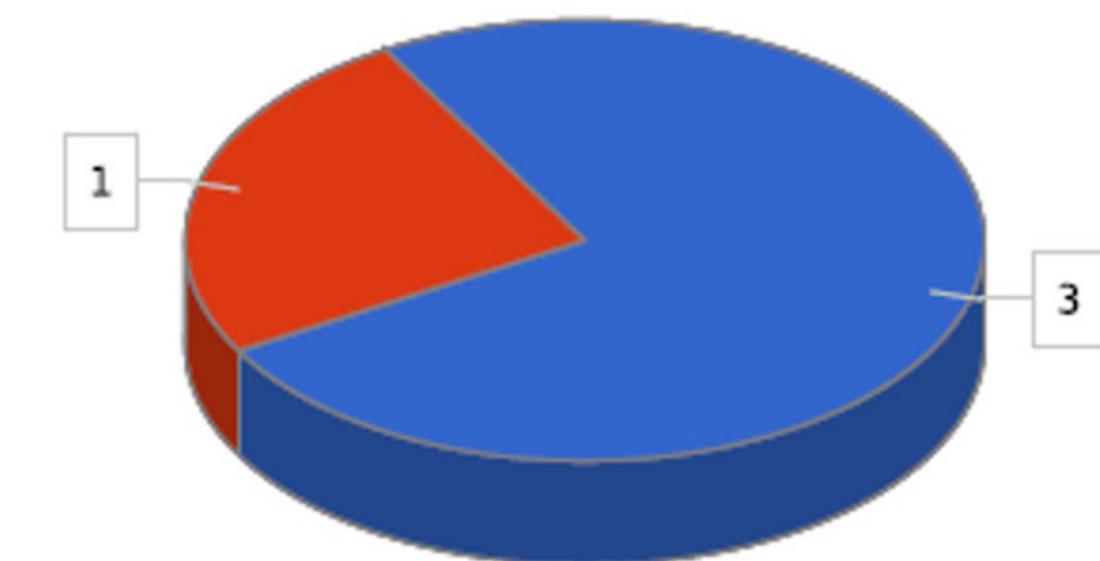
#### Análisis de la Siniestralidad

##### Tipo de contrato

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
100 - Contrato indefinido sin clave específica: A tiempo completo	3	75,00%
189 - Contrato indefinido por conversión de un contrato temporal a tiempo	1	25,00%

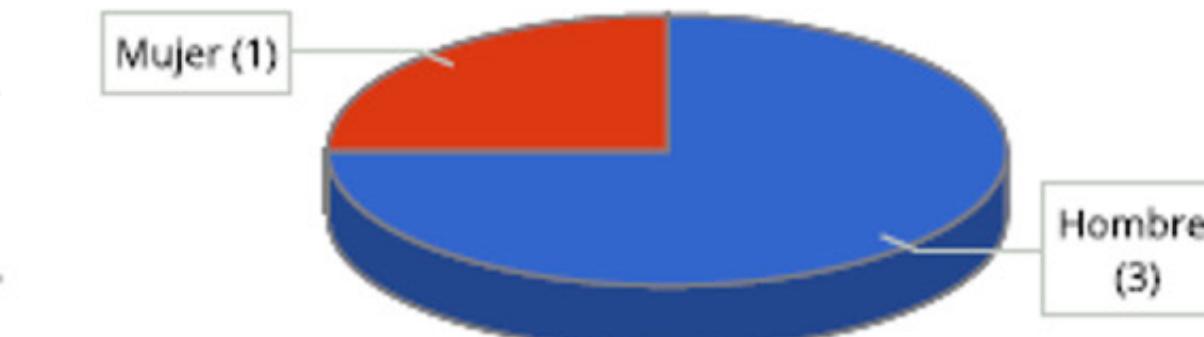
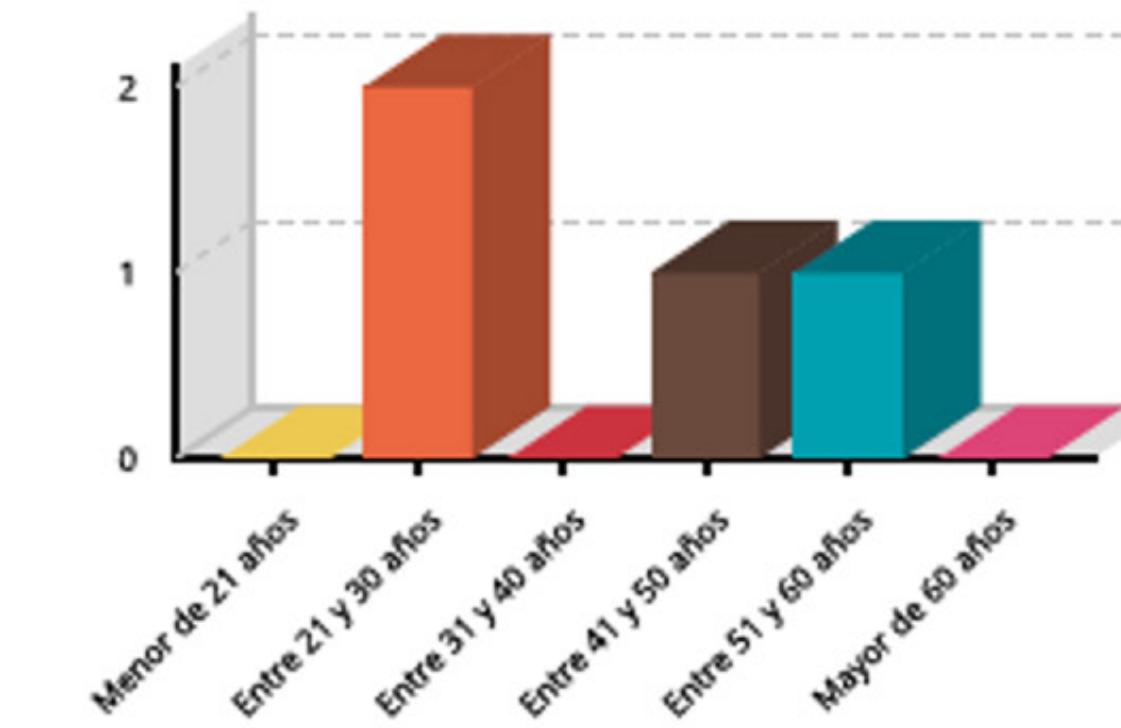
##### Tipo de contrato con mayor incidencia

**75,00%**  
100 - Contrato indefinido sin clave específica: A tiempo completo



##### Edad y sexo

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
Menor de 21 años	0	0,00%
Entre 21 y 30 años	2	50,00%
Entre 31 y 40 años	0	0,00%
Entre 41 y 50 años	1	25,00%
Entre 51 y 60 años	1	25,00%
Mayor de 60 años	0	0,00%

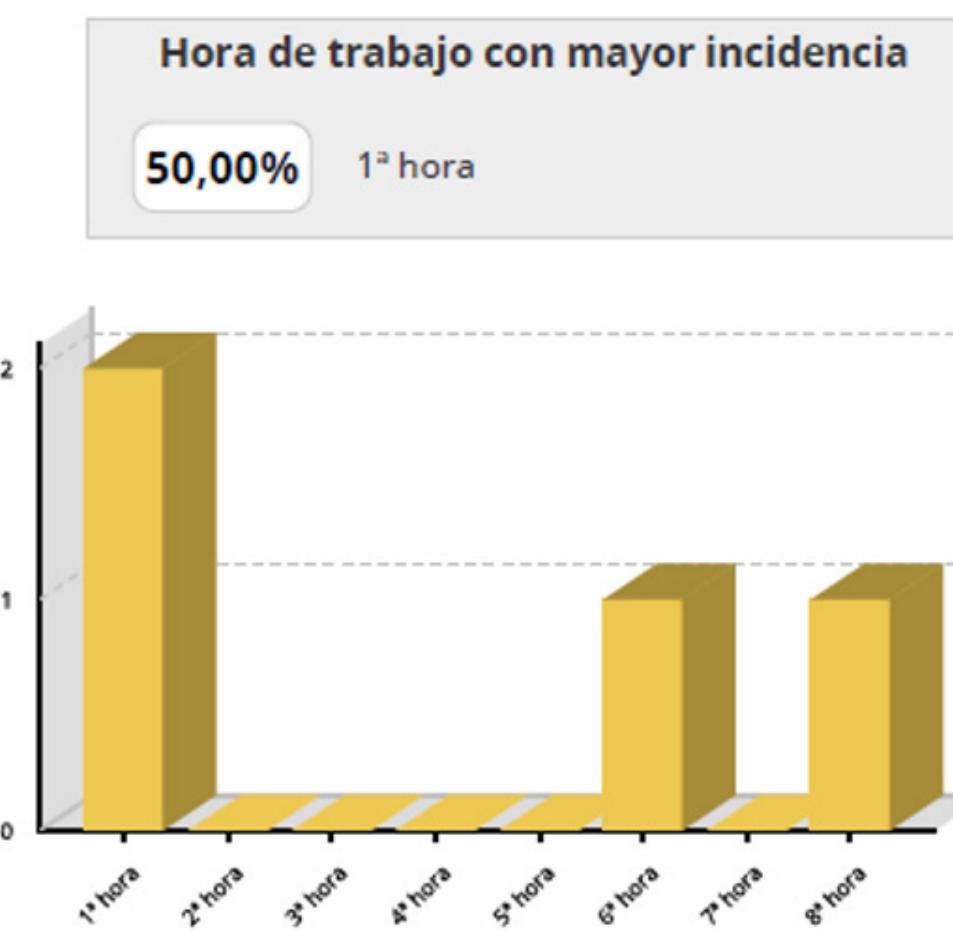
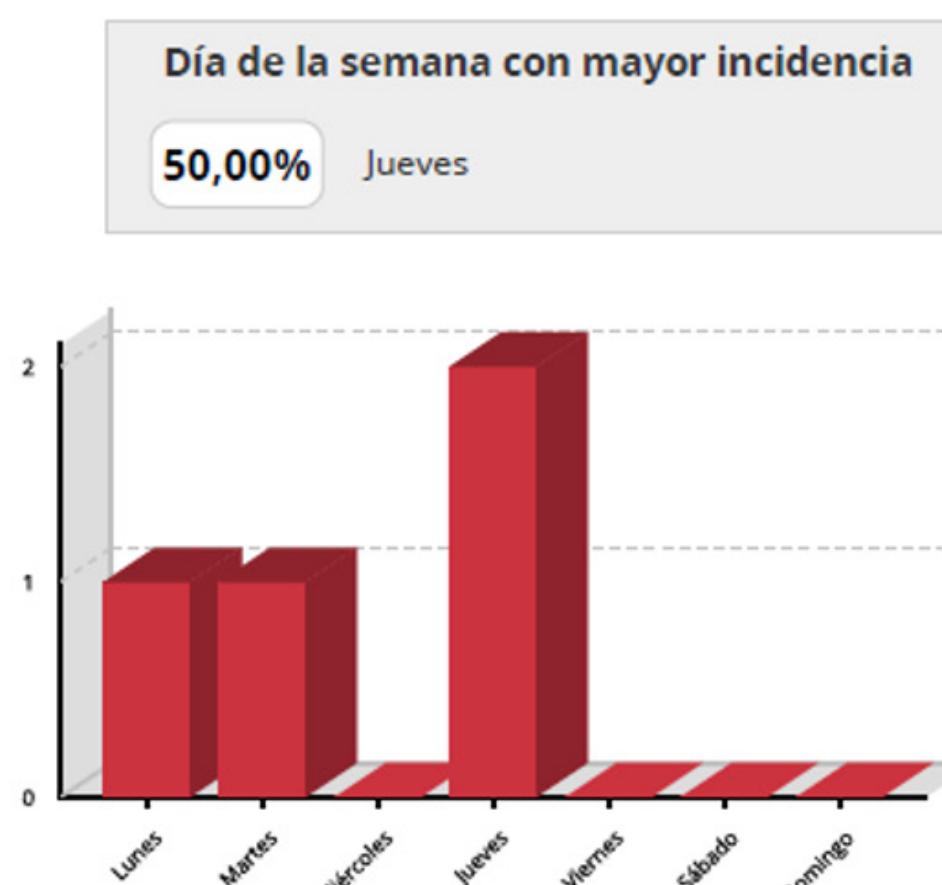


## 5.9. Seguridad y salud

### 5.9.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

#### Análisis de la Siniestralidad

##### Análisis temporal



Los datos aportados corresponden a las actividades de Plexus en el territorio Español.

## 5.10. Relaciones Sociales

### 5.10.1 Convenio colectivo

Todos los empleados de PLEXUS están contratados a través de las sociedades con domicilio social en España, y están cubiertos, el 100%, por el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado el pasado 6 de marzo en el BOE nº 57. Durante el año 2023 PLEXUS no cuenta con trabajadores en las sociedades que operan fuera del territorio español.

Sus principales novedades son:

1. Ámbito temporal:

**a. La vigencia temporal del convenio es desde el 1 de enero de 2010.**

**b. La nueva clasificación profesional,** las tablas salariales y los efectos económicos de los incrementos salariales son de aplicación desde el 1 de octubre de 2017.

2. Vigencia. El convenio agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2019, y prorrogándose anualmente a partir de esa fecha.

3. Período de prueba. Queda estructurado de la siguiente manera para los distintos grupos profesionales:

**a. Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:**

- i. Grupos A a D: 6 meses
- ii. Grupo E: 3 meses

**b. Área de Soporte Técnico y Administrativo y Área de Gestión de Medios y Proceso:**

- i. Grupos A y B: 6 meses
- ii. Grupo C: 4 meses
- iii. Grupos D y E: 3 meses

**c. Área de Estudios de Mercado:**

- i. Grupos A y B: 6 meses
- ii. Grupos C y D: 3 meses
- iii. Grupo E: 3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales de obra o servicio determinado, o circunstancia de la producción

## 5.10. Relaciones Sociales

### 5.10.1 Convenio colectivo

- 1. Nuevas contrataciones.** En las comunicaciones al Comité de Empresa de las nuevas contrataciones deberá constar el Grupo Profesional y el Nivel Profesional, y no así la Categoría Profesional como anteriormente.
- 2. Se modifican los Grupos profesionales** desapareciendo las categorías para dar cumplimiento a la legislación vigente. En la disposición transitoria segunda se establece una tabla de equivalencias respecto al anterior convenio.
- 3. Llamadas e incorporación:**

Se establece que la no aceptación por un trabajador de la incorporación, en el plazo de 2 días laborales, tras un período de inactividad determina la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario del trabajador.

La empresa con la mayor antelación posible y en cualquier caso, al día siguiente a la incorporación de los trabajadores fijos-discontinuos, debe enviar a la Representación Legal de los Trabajadores una relación de los puestos convocados.
- 4. Trabajos de grupo o nivel superior.** Se establece la posibilidad de llevarlos a cabo por causas técnicas y organizativas, que deber ser comunicadas por escrito al personal afectado y a la RLT. Se prohíbe invocar como causa de despido la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación cuando se realicen funciones distintas a las habituales como consecuencia de trabajos de grupo o nivel superior.
- 5. Se reconoce expresamente la movilidad funcional entre áreas**
- 6. Trabajos de grupo o nivel inferior:** Solo pueden llevarse a cabo por causas técnicas u organizativas; el trabajador mantendrá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que sean funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
- 7. Permisos retribuidos.** Se añade un permiso retribuido por el tiempo indispensable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los perceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 8. Sanciones.** Se añade como falta muy grave la toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

## 5.10. Relaciones Sociales

### 5.10.1 Convenio colectivo

**9. Tablas salariales.** Se actualizan los salarios base y el Plus Convenio de la siguiente manera:

- Para el año 2017, y con efectos de 1 de octubre de 2017, son los que aparecen en el Anexo I del convenio. Se otorga un plazo de 4 meses desde la publicación del convenio en el BOE para hacer la regularización y abono de atrasos.
- A partir del 1 de abril del 2018, se incrementan en un 2% sobre las tablas del 2017.
- A partir del 1 de enero del 2019, se incrementan en un 2% sobre las tablas del 2018.

**10. Plus convenio:**

- Se mantiene para los años 2017, 2018 y 2019
- Se establece un período de regularización de 4 meses desde la publicación del convenio en el BOE.
- Todos los trabajadores tienen derecho al Plus Convenio, incluidos aquellos que accedan a su primer empleo y sean contratados en prácticas.

**11. Armonización de la vida laboral y familiar.** Planes de igualdad. Se adapta la legislación vigente a lo expresado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a permisos, guarda legal y reducciones de jornada.

**12. Se añade una disposición adicional tercera respecto a los supuestos de descuelgue del convenio,** estableciendo la obligación de comunicarlo a la representación unitaria o sindical previo período de consultas.

**13. Se añade una disposición adicional transitoria primera respecto de las categorías “ad Personal”,** con unas tablas salariales para estos trabajadores.

**14. Nuevos complementos salariales:**

- Se crean los complementos “exsalario base” y “explus convenio”, surgen cuando el salario base y/o el plus convenio correspondientes al nuevo Grupo o Nivel Profesional son inferiores al salario que se venía percibiendo, y en ellos se incluirán esas diferencias salariales.
- Estos complementos son compensables y absorbibles únicamente cuando exista un cambio de Nivel o Grupo Profesional, y la nueva tabla salarial sea superior a la suma del salario base de origen y dichos complementos.
- Se verán incrementados de igual forma que las tablas del Convenio Colectivo.



**6.  
DERECHOS  
HUMANOS**



## 6.1. Compromiso con el respeto a los Derechos Humanos

**El principio de respeto y protección de los Derechos Humanos está integrado en la cultura de Plexus** y se aplica en las actividades desarrolladas a través de los profesionales, con independencia del país o región donde lleven a cabo su actividad.

La compañía utiliza como referencia los **marcos internacionales en materia de Derechos Humanos**, entre ellos, la Carta Internacional de Derechos Humanos; los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo; los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, de los que Plexus es firmante desde Marzo de 2016, y los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.

**Plexus** se compromete a impulsar la responsabilidad y el respeto a los Derechos Humanos en todas las actuaciones de la compañía, evitando infringir los derechos de terceros y abordando los impactos potenciales adversos que puedan derivar de su actividad.



### Principio 1 y 2

Plexus apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente en los destinos en los que opera y no coopera ni incentiva su vulneración

### Principio 3

Plexus favorece la libertad de afiliación, reconoce el derecho de negociación colectiva

### Principio 4

Plexus impulsa el trabajo de calidad, entornos y condiciones laborales dignas, el respeto por las personas y la integración de sus expectativas

### Principio 5

Plexus protege y defiende los derechos de la Infancia y no permite el trabajo o la mano de obra infantil

### Principio 6

Plexus apuesta por el desarrollo del talento, la no discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades, a través de su plan de igualdad

### Principio 7

Plexus mantiene un enfoque preventivo para favorecer el medio ambiente, como así lo demuestran su reconocimiento de gestión medioambiental

### Principio 8

Plexus impulsa la protección del medioambiente, contribuyendo a la lucha contra el cambio climático

### Principio 9

Eficiencia energética y consumo responsable como principios de lucha en la protección del medioambiente

### Principio 10

Plexus dispone de un código ético, un canal de denuncias y un modelo de gestión global de riesgos.



## 7. COMPROMISO CON EL BUEN GOBIERNO



## 7.1. Principios y valores generales

### 1. OBSERVANCIA DE LA LEY

Los trabajadores de PLEXUS ajustarán su conducta a las leyes del lugar en el que desempeñen su trabajo, a los acuerdos nacionales e internacionales firmados por la compañía, al Código de Conducta y a las normas y procedimientos internos. La exigencia de observancia de la ley se extiende a los socios, clientes, agentes y proveedores de PLEXUS.

### 2. UN ENTORNO LABORAL DIGNO Y SEGURO

PLEXUS defiende el derecho de las personas a trabajar en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, raza, creencia, religión, ideología, edad, nacionalidad o estado civil. Por ello, la compañía se compromete a:

- Garantizar los derechos laborales y sindicales de sus trabajadores.
- Promover un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Ofrecer a sus empleados oportunidades de formación y promoción profesional equitativa y basada en los principios de mérito y capacidad.
- No mantener relaciones comerciales ni de ningún otro tipo con quienes consientan o amparen cualquier forma de explotación laboral, especialmente los trabajos forzados o el trabajo infantil.
- Procurar una política retributiva justa y equitativa. Las horas extras serán siempre voluntarias y retribuidas de acuerdo con la ley.
- Extender los mismos niveles de exigencia a proveedores, distribuidores y clientes.

Por su parte, las personas vinculadas a PLEXUS quedan obligadas, en virtud del Código de Conducta a:

- Velar por su seguridad personal y por la de los demás. Queda prohibido el consumo de sustancias que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones profesionales.
- Comunicar, al órgano responsable y a través de los canales establecidos, cualquier insuficiencia en los planes de prevención de riesgos laborales, en el estado del material de seguridad o cualquier incumplimiento de normas o procedimientos de seguridad.
- Comunicar igualmente cualquier conducta discriminatoria, arbitraria o que pueda comportar coacción, acoso, hostigamiento, persecución o privación injustificada de medios o tareas.
- Los directivos y empleados con personas a su cargo deberán informar a sus colaboradores de los aspectos que necesiten para desempeñar adecuadamente su tarea para evitar que el desconocimiento se convierta en factor de justificación de riesgos.

## 7.1. Principios y valores generales

### 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLEXUS entiende la igualdad de oportunidades como un principio de acción y cultura organizativa que engloba:

- Igualdad en los procesos de selección y promoción, que serán abiertos y transparentes para facilitar la participación.
- Respaldo a la contratación de mujeres y a su mayor presencia en los órganos de dirección.
- Apoyo a la inclusión social y la incorporación de personas con capacidad funcional limitada.
- Tolerancia cero ante la violencia y el acoso por razón de género.
- Apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con la puesta en marcha de mejoras pactadas a través de la negociación en este ámbito.

Cualquier conducta o actuación que contravenga la regulación sobre igualdad de oportunidades recogida en el Código de Conducta deberá ser denunciada por los canales habilitados.

### 4. COMPETENCIA LEAL EN EL MERCADO

PLEXUS opera con arreglo a los principios de la economía social de mercado y ha reforzado sus controles internos para prevenir prácticas anticompetitivas e impedir la publicidad equívoca o engañosa sobre sus servicios.

En su relación con los proveedores, PLEXUS sigue criterios objetivos de negocio, procurando coherenciar en cada operación la oferta más ventajosa con el valor de la continuidad y la confianza de los proveedores habituales.

Los empleados de PLEXUS asumen que cualquier práctica que violenta la libre competencia en el mercado se estimará, con independencia de su legalidad, contraria a este Código.

### 5. COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

El compromiso de PLEXUS en este ámbito es activo y transversal para todas sus actuaciones, basado en el convencimiento de que el respeto al medioambiente no solo es una exigencia ética sino que puede representar una ventaja competitiva en un mercado cada vez más exigente con los comportamientos responsables y el desarrollo sostenible.

PLEXUS potencia políticas favorables a la utilización de energías limpias y de reutilización y reciclaje en el marco de la legislación vigente en cada país, aportando las soluciones más avanzadas del mercado.

La compañía promueve la investigación, el desarrollo y la innovación en este ámbito y completará este Código con procedimientos y guías de buenas prácticas medioambientales accesibles para todos sus grupos de interés.

## 7.2. Proceso de toma de decisiones

En su quehacer diario, los empleados de PLEXUS ajustarán su conducta a lo dispuesto en las leyes y a las disposiciones del Código y las normas que lo desarrollen. Además, como expresión de la cultura de cumplimiento normativo de PLEXUS, incorporamos a nuestra gestión un sistema de prevención de riesgos penales, determinación de responsabilidades y mecanismos de reacción que nos permitan colaborar con la justicia, conforme a los siguientes principios:

- a. **Diligencia debida.** Deberá aplicarse por todo el personal de la compañía con la finalidad de prevenir y erradicar conductas irregulares o que no alcancen el nivel ético exigible.
- b. **Trazabilidad.** Todas las decisiones empresariales que puedan afectar a terceros, ocasionar un riesgo penal o administrativo y en especial las de contenido económico, estarán sujetas a un control para comprobar su procedencia y delimitar las responsabilidades que de ellas se desprendan.
- c. **División de funciones y asignación de tareas.** En todos los procesos de gestión de la compañía se determinarán los cometidos y las personas intervenientes, diferenciando con claridad quien inicia, quien autoriza, quien ejecuta y quien verifica. Esto permite individualizar la responsabilidad y prevenir errores o fallos que puedan producirse, así como eventuales incumplimientos de la legalidad o de lo dispuesto en este Código. Los responsables de área verificarán que cada empleado conozca su área y esté informado sobre su función y responsabilidad.

### 7.3. Diligencia Debida

En materia anti-sobornos es la forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con la corrupción en un momento determinado y un contexto operacional dado (por ejemplo, un nuevo proyecto, cliente, proveedor, empleado), así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos.

Plexus, en función de los riesgos evaluados define:

- a. Las transacciones, proyectos, actividades, etc. que por su nivel de riesgo deben ser tenidos en cuenta en los controles. Por ejemplo, clientes con facturación es superior a X miles de euros.
- b. Los socios de negocios con un nivel de riesgo elevado.
- c. Las categorías del personal en determinados puestos por su relación y/o control del riesgo.

Plexus evalúa la naturaleza y alcance del riesgo de soborno en relación a operaciones concretas, proyectos, actividades, socios y personal pertenecientes a estas categorías. Este análisis incluirá cualquier diligencia necesaria para obtener información suficiente para evaluar el riesgo de soborno. La debida diligencia se actualiza a una frecuencia definida, por lo que los cambios y los nuevos datos pueden tenerse debidamente en cuenta.

En relación con los proyectos, transacciones y actividades, los factores que para Plexus puede ser de utilidad para evaluar incluyen:

- a. La estructura, naturaleza y complejidad (por ejemplo, la venta directa o indirecta, el nivel de descuento, adjudicación del contrato y los procedimientos de licitación).
- b. La estructura financiera y de comisiones.
- c. El alcance de los recursos disponibles de Plexus.
- d. El nivel de control y visibilidad.
- e. Los socios y otras terceras partes involucradas (incluyendo a funcionarios públicos).
- f. Las relaciones entre las partes entre sí y con funcionarios públicos.
- g. Competencia y las calificaciones de las partes involucradas.
- h. Reputación de las partes involucradas.
- i. Los riesgos del cliente.
- j. Ubicación geográfica.
- k. Los informes en el mercado, la prensa, organismos internacionales, etc.

### 7.3. Diligencia Debida

En relación con la posible diligencia debida en cuanto a socios de negocios, se analizará los factores que para Plexus pueden ser de utilidad para evaluar en relación con un socio de negocios, entre los que podemos incluir:

1. Si el socio de negocios es una entidad legítima, como lo demuestran los indicadores tales como documentos de la empresa en registros, las cuentas anuales presentadas, número de identificación fiscal, inclusión en el listado de la bolsa de valores;
2. Si el socio de negocios tiene las calificaciones, experiencia y los recursos necesarios para llevar a cabo el negocio para el que se está contratando;
3. Si, y en qué medida, el socio de negocios tiene un sistema de gestión contra el soborno;
4. Si el socio de negocios tiene una reputación de soborno, fraude, deshonestidad o mala conducta similares, ha sido investigado, declarado culpable, sancionado o inhabilitado por corrupción o conducta criminal similares;
5. La identidad de los accionistas y la alta dirección del socio de negocios, y si:
  - o Tienen una reputación de soborno, el fraude, la deshonestidad o mala conducta similares;
  - o Han sido investigados, condenados, sancionado o inhabilitado por corrupción o conducta criminal similares;
  - o Tienen algún vínculo directo o indirecto con cliente o clientes de Plexus, funcionarios públicos, que pudieran dar lugar a la corrupción (esto incluiría a personas que no sean los propios funcionarios públicos, pero que puede ser directa o indirectamente relacionados con los funcionarios públicos, los candidatos a cargos públicos, etc.).
6. La estructura de los acuerdos de transacción y de pago (comisiones, bonos, etc.).
7. La naturaleza, el tipo y el alcance de la diligencia debida realizada dependerá de factores tales como la capacidad de Plexus para obtener suficiente información, el costo de la obtención de información, y en la medida de lo posible el riesgo de soborno que plantea la relación.
8. Los procedimientos de diligencia debida aplicadas por Plexus a sus socios de negocios son consistentes a través de los niveles de riesgo de soborno similares (negocio de alto riesgo de soborno, asociados en lugares o mercados en los que existe un alto riesgo de corrupción es probable que requieran un nivel significativamente mayor de diligencia debida diligencia que socios de negocios de riesgo en lugares o mercados de bajo riesgo).

### 7.3. Diligencia Debida

La diligencia debida llevada a cabo por Plexus en relación a sus socios de negocios puede incluir:

- a. Un cuestionario enviado al socio de negocios en el que se le pide que responda a las cuestiones planteadas.
- b. Una web de búsqueda de la empresa y la información de accionistas y la alta dirección para identificar cualquier información relacionada con el soborno.
- c. La búsqueda de información adecuada en el gobierno, judiciales e internacionales de información relevante.
- d. La verificación de listas de inhabilitación a disposición del público de las organizaciones que están restringidos o prohibidos para contratar con entidades públicas o gubernamentales en poder de nacionales o gobiernos locales o instituciones multilaterales, como el Banco Mundial.
- e. Hacer investigaciones de otras partes apropiadas sobre reputación ética del socio de negocios.
- f. Nombrar a otras personas u organizaciones con experiencia relevante para ayudar en el proceso de debida diligencia.

No obstante, se puede solicitar más información sobre la base de los resultados de la debida diligencia inicial

La ausencia de información negativa no significa necesariamente que el socio de negocios no representa un riesgo de soborno. Los resultados deben ser evaluados con cuidado y un juicio racional realizado por Plexus basada en los datos disponibles a la misma.

Plexus desarrolla acciones de investigación razonables y proporcionales sobre los socios de negocios, teniendo en cuenta las actividades que el socio de negocios y el riesgo de soborno inherente a estas actividades, a fin de formar un juicio razonable sobre el nivel de riesgo de soborno que supone el socio de negocio para Plexus.

## 7.4. Código Ético

PLEXUS es una empresa socialmente responsable. Mantiene desde su fundación una contribución activa y voluntaria a la prosperidad social, económica y ambiental, que incluso transciende su decisión empresarial para mejorar su competitividad, reconocimiento y valor añadido.

PLEXUS es una empresa contemporánea, moderna, responsable y solidaria, que respeta y cumple las leyes y normas vigentes, entendiendo las mismas como obligaciones inherentes a su actividad, pero que además se somete a los principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva.

### **Voluntad positiva**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores.

La Responsabilidad Social Empresarial es una iniciativa de carácter voluntario. Es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el respeto o la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

## 7.4. Código Ético

### Negocio y solidaridad

PLEXUS entiende que la gestión responsable de la empresa implica que esta actúe conciliando los intereses del negocio y las expectativas que de ella tiene la comunidad.

Las principales responsabilidades éticas de PLEXUS con los trabajadores y la comunidad son:

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- Crear riqueza de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad, la salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.
- Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.
- Cumplir la legislación.
- Mantener una ética empresarial.
- Supervisar las condiciones laborales y de salud de los/as trabajadores.
- Revisar la eficiencia energética de la empresa.
- Usar correctamente el agua.
- Luchar contra el cambio climático.
- Evaluar los riesgos ambientales y sociales.
- Supervisar la adecuación de la cadena de suministro.
- Diseñar e implementar estrategias de asociación y colaboración.
- Implicar a los empleados en las buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Construir acciones de marketing basadas en la reputación corporativa.
- Mejorar las posibilidades y oportunidades de la comunidad donde se establece la empresa.

## 7.5. Canal Responsable

Los empleados que conozcan hechos o situaciones que vulneren la legalidad o lo dispuesto en el Código y sus normas de desarrollo podrán comunicarlo:

- De forma directa y personal ante cualquier responsable de Cumplimiento o cualquier superior jerárquico.
- Mediante la cumplimentación de un formulario situado en la página web corporativa, que gestionará una empresa externa independiente.

Las denuncias serán confidenciales. Se prohíbe cualquier medida disciplinaria contra el denunciante, sin perjuicio de las que puedan tomarse si, tras la investigación, se acredite que la denuncia era falsa. Recibida la denuncia, el Comité de Cumplimiento designará a la persona encargada de realizar un análisis preliminar. Si tras éste se constatara una conducta contraria al Programa de Cumplimiento, el Comité abrirá una investigación para esclarecer los hechos y en su caso, propondrá al órgano de administración la adopción de las medidas cautelares que considere pertinentes. Las denuncias de situaciones de acoso, discriminación, mobbing o sobre aspectos de seguridad en el trabajo serán atendidas con carácter prioritario. Concluida la investigación, el órgano de administración resolverá si la conducta denunciada fue contraria a la legalidad o al Código de Conducta y las normas internas que lo desarrollan, en cuyo caso podrá adoptar medidas correctoras o disciplinarias, sin perjuicio de poner los hechos en conocimiento de las autoridades administrativas y judiciales. Cuando el órgano de administración estime que procede la adopción de sanciones, lo comunicará al departamento de RRHH, que será el encargado de ejecutarlas. Estos mismos cauces de comunicación pueden ser utilizados para formular dudas o recabar asesoramiento en materia de cumplimiento normativo. PLEXUS anima a todos sus empleados y directivos a utilizar este canal de consulta para cumplir adecuadamente con la legalidad y los principios de este Código. Las denuncias de personas ajena a la compañía tendrán un tratamiento idéntico a las internas, quedando garantizada su confidencialidad y la protección del denunciante frente al personal de PLEXUS.

No existen casos de denuncias por vulneración de los derechos humanos por parte de ninguna de las empresas que forman el grupo PLEXUS.

## 7.6. Código de Conducta

### NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD.

PLEXUS apuesta por:

- El talento de alto calibre en el desarrollo de sus actividades.
- La experiencia en nuevas tendencias y en nuevas tecnologías.
- La creación de una metodología propia para sus proyectos.
- La innovación y el diseño.
- El crecimiento en colaboración con sus socios.
- Las alianzas con socios estratégicos como las tres universidades gallegas.
- La alta eficiencia y la productividad en el servicio.
- La máxima capacitación de sus equipos humanos como valor diferencial.

Como contrapartida, Plexus exige a sus directivos y empleados:

- Profesionalidad: El personal de PLEXUS debe proyectar sobre su labor lo mejor de sus conocimientos y habilidades. La eficiencia y la calidad es un reto colectivo que refleja la satisfacción individual por el trabajo bien hecho.
- Integridad: Se espera de los trabajadores de PLEXUS que mantengan una conducta honesta y confiable tanto en la empresa como en sus relaciones con colaboradores, proveedores o clientes.
- Respeto: La consideración hacia los demás y el reconocimiento de la diversidad y la diferencia fomentan un buen ambiente laboral y transmiten a la sociedad la seriedad y el compromiso de nuestra cartera de servicios.
- Creatividad: Nadie mejor que los propios empleados para aportar ideas que mejoren los procesos, las herramientas o la calidad de los productos de la compañía.
- El apoyo al talento profesional es uno de los objetivos de PLEXUS.
- Responsabilidad: Toda organización descansa sobre una red de decisiones responsables. Los empleados de PLEXUS deben conocer, asumir y afrontar las responsabilidades inherentes a su desempeño profesional.

Dedicación: Las personas vinculadas por este Código no podrán prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras ni directa ni indirectamente, retribuidos o no, salvo autorización expresa de PLEXUS.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

### MEDIDAS ESPECÍFICAS Y CONDUCTAS PROHIBIDAS

#### RELACIÓN CON ADMINISTRACIONES, ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS

PLEXUS concurre a licitaciones, subvenciones y ayudas públicas para lo que se relaciona con autoridades, funcionarios y personal al servicio de las distintas Administraciones. Estas relaciones se basarán en el estricto cumplimiento de la legalidad con especial atención a la normativa fiscal, de seguridad social y de prevención del blanqueo de capitales, la corrupción, el soborno y el cohecho.

En materia fiscal, se evitará obtener ventajas indebidas y se garantiza que la información declarada a las autoridades refleja fielmente la situación de la compañía. Las ayudas o subvenciones de las Administraciones Públicas recibirán un uso adecuado y conforme al fin para el que fueron concedidas.

#### RELACIÓN CON LOS PARTIDOS POLÍTICOS

La relación de PLEXUS con gobiernos, autoridades, instituciones, partidos políticos y candidaturas electorales se basa en la legalidad y la neutralidad. Se prohíben las contribuciones dinerarias o en especie a partidos políticos, candidaturas y autoridades públicas, así como el patrocinio de eventos que tengan como único fin la actividad política.

PLEXUS reconoce la libertad ideológica de sus empleados y su derecho a participar en actividades políticas legales que no sean incompatibles con su función y se realicen fuera del horario laboral y de los locales de la compañía.

#### LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y BUEN USO DE LOS FONDOS PÚBLICOS

PLEXUS cumple sus obligaciones laborales, fiscales y tributarias, colabora con la Hacienda Pública y la Seguridad Social y realiza auditorías internas que aseguran la veracidad de sus datos contables y tributarios. Al margen de posibles consecuencias penales, la alteración intencionada de registros o datos contables es una infracción grave del Código.

Solo se podrán destruir los documentos y ficheros expresamente autorizados y en ningún caso se podrá autorizar la eliminación de documentación relativa a expedientes administrativos o procesos judiciales en curso.

Para la gestión de ayudas y fondos públicos se nombrará a un responsable de cada proyecto subvencionado y se comprobará el cumplimiento de los fines de la subvención y la información remitida a la administración pública competente.

Queda prohibido ofrecer o prometer la entrega directa o indirecta de cualquier incentivo monetario, comisión o recompensa para favorecer un determinado negocio u obtener una ventaja empresarial.

Asimismo, se prohíbe autorizar, prometer u ofrecer, de forma directa o por persona interpuesta, sobornos o pagos indebidos a funcionarios públicos o entidades privadas para agilizar trámites judiciales o administrativos u obtener tratos de favor. Estos ofrecimientos, pagos o entregas están prohibidos tanto si se realizan directamente a los responsables públicos o privados como a personas u organizaciones que éstos indiquen.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

Esta misma prohibición se aplicará cuando la conducta se produzca en relación con empleados, directivos o administradores de otras empresas o entidades privadas, bien sea directamente o a través de intermediarios.

PLEXUS rechaza el blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales. Sus responsables financieros realizarán los controles necesarios para verificar la legalidad de las operaciones contables. Además, PLEXUS incorpora al ejercicio de su actividad las recomendaciones del Informe COSO y las reglas de la International Chamber of Commerce (ICC) para combatir la corrupción pública y privada y otras conductas ilícitas como el fraude y el tráfico de influencias.

Cuando en las relaciones con las administraciones públicas y sus organismos y empresas se utilicen intermediarios o agentes, éstos serán informados del contenido del Código de conducta y quedarán sujetos al mismo.

### ¿A QUÉ PRÁCTICAS CORRUPTAS SE ENFRENTA PLEXUS?

Entre el catálogo de delitos atribuibles a las personas jurídicas en la parte especial del Código Penal (en adelante, CP), se encuentran los delitos de corrupción, los cuales, tras la reforma del año 2015, han quedado regulados de la manera que a continuación se indica. En este lugar no se pretende hacer un estudio exhaustivo de los tipos penales, sino ofrecer una descripción general de aquellas conductas que pueden constituir prácticas corruptas, para ayudar a las personas vinculadas por estas Directrices a identificarlas y a prevenirlas y/o mitigarlas.

#### Delito de corrupción en los negocios

El CP dedica una Sección a los Delitos de corrupción en los negocios, en la que figura el pago de sobornos, en beneficio propio o de terceras personas, para obtener posiciones de ventaja en las relaciones económicas o de negocio.

#### Delitos de corrupción en el sector privado (artículo 286 bis CP)

El CP hace referencia a dos tipos de corrupción en el marco de las relaciones privadas:

**a) Pasiva:** la comete la persona directiva, administradora, empleada o colaboradora de una empresa mercantil o de una sociedad que, por sí misma o por persona interpuesta, recibe, solicita o acepta beneficios o ventajas no justificadas, de cualquier naturaleza (no sólo económicas) para sí misma o para una tercera persona, como contraprestación para favorecer indebidamente a otra persona en la adquisición o venta de mercancías, en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

**b) Activa:** la comete quien, por sí o por persona interpuesta, promete, ofrece o concede a una persona directiva, administradora, empleada o colaboradora de una empresa mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, para ellas o para terceras personas, como contraprestación para que la favorezca indebidamente a ella o a una tercera persona frente a otras en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

### **Delito de corrupción de agentes públicos extranjeros (artículo 286 ter CP)**

Lo cometen quienes, mediante el ofrecimiento , promesa o concesión de cualquier beneficio o ventaja indebidos, pecuniarios o de otra clase, corrompen o intentan corromper , por sí o por persona interpuesta, a una autoridad o persona funcionaria pública en beneficio de éstas o de un tercera persona, o atendieran sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir o conservar un contrato, negocio o cualquier otra ventaja competitiva en la realización de actividades económicas internacionales.

### **Delito de cohecho y tráfico de influencias**

En otro Título del CP figuran dos delitos relacionados con el concepto genérico de corrupción en la vida pública: el cohecho y el tráfico de influencias, por los que también se le puede exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas.

#### **Delito de cohecho (art. 424 CP)**

Lo comete quien ofrece o entrega dádiva, o retribución de cualquier otra clase, a una autoridad , persona funcionaria pública o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar o en consideración a su cargo o función.

#### **Delito de tráfico de influencias ( art. 429 CP)**

Lo comete quien influye en una persona funcionaria pública o autoridad previéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con ésta o con persona funcionaria pública o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para sí o para una tercera persona.

Como vemos, no es fácil establecer un concepto unívoco de corrupción. Las definiciones que anteceden se han elaborado conforme a lo dispuesto en el CP, pero también pueden ayudar algunas otras definiciones de carácter más amplio, como las contenidas en el artículo I de la Parte I-Reglamento Anticorrupción de las Reglas de la Cámara de Comercio Internacional (ICC) para combatir la corrupción :

“ Prácticas Prohibidas. Las empresas prohibirán las siguientes prácticas en todo momento y en cualquier forma, con relación a: funcionarios públicos a nivel internacional, nacional o local, partidos políticos, funcionarios de un partido, o candidatos para un cargo político, y directores, funcionarios o empleados de una Empresa. ya sea que en estas prácticas se lleven a cabo de forma directa o indirecta, incluyendo a través de Terceros.

**a. Soborno :** es el ofrecimiento, promesa, autorización o aceptación de cualquier dádiva monetaria indebida o de cualquier otro beneficio o ventaja para, a través de, o llevada a cabo por cualquiera de las personas listadas arriba, o cualquier otra persona, con el fin de obtener o retener un negocio o cualquier otro beneficio o ventaja inapropiada; por ejemplo, las relacionadas con la adjudicación de contratos de

## 7.7. Directrices Anticorrupción

entidades públicas o privadas para el suministro de bienes o servicios, permisos regulatorios, asuntos de impuestos, aduanas o procedimientos judiciales y legislativos; El soborno con frecuencia incluye (i) el compartir parte del pago de un contrato adjudicado, ya sea con el gobierno, funcionarios de partidos o empleados de la otra parte contratante, o sus parientes, amigos o Socios Comerciales o (ii) utilizar intermediarios tales como agentes, subcontratistas, consultores u otros terceros, para canalizar pagos al gobierno o funcionarios de partidos, o a empleados de la otra parte contratante, sus parientes, amigos o Socios Comerciales;

- b.** Extorsión o Instigación al Delito: es la exigencia de un soborno o pago, ya sea que se acompañe o no de una amenaza ante la negativa a proporcionar lo exigido. Cualquier intento de instigación o extorsión deberá ser rechazado por las empresas y se les exhorta a reportar tales intentos a través de los mecanismos de reporte formales o informales que estén disponibles, a menos que tales reportes se consideren contraproducentes bajo circunstancias específicas;
- c.** Tráfico de Influencias: es el ofrecimiento o requerimiento de una ventaja indebida con el fin de ejercer influencia inapropiada, real o supuesta, sobre un funcionario público, con el objeto de obtener un beneficio o ventaja indebida para el instigador del acto o para cualquier otra persona;
- d.** Lavado del producto de las prácticas antes mencionadas: es el ocultamiento o encubrimiento del origen ilícito, de la fuente, ubicación, disposición, movimiento o titularidad de una propiedad, con conocimiento de que tal propiedad es producto del delito;
- e.** “Corrupción” o “Práctica(s) Corrupta(s)” para propósito de este Reglamento, incluye el soborno, la extorsión o instigación al delito, el tráfico de influencias y el lavado de dinero del producto de estas prácticas.”

Como se aprecia, el denominador común de todas estas conductas consiste en que cualquier persona afectada por estas Directrices reciba , solicite , acepte, prometa , ofrezca o conceda a personas directivas, administradoras, empleadas o colaboradoras de otras sociedades o empresas, o a personas funcionarias y autoridades públicas, nacionales o extranjeras, beneficios o ventajas no justificadas, de cualquier naturaleza, con el fin de obtener de forma ilícita un beneficio, para ella o para un tercera persona (p.e. asegura la renovación de un contrato, evitar su resolución, establecer relaciones comerciales, obtener información privilegiada, conseguir la adjudicación de un contrato frente a empresas competidoras cuando no se ofrece mejor calidad o/y precio, etc...). La conducta corrupta también puede consistir en influir en una persona funcionaria o autoridad pública para conseguir una resolución que la beneficie económica mente, a ella o a una tercera persona, prevaliéndose de su relación personal con ésta o con otra persona funcionaria o autoridad.

Por último, conviene recordar que, además de los tipos delictivos mencionados, el CP recoge otros que, si bien no siempre ni necesariamente están relacionados con la corrupción, pueden estar englobados en conductas corruptas, como el delito de blanqueo de capitales, la falsedad contable, la financiación ilegal de partidos políticos, la financiación del terrorismo, la estafa, el fraude contra la Seguridad Social y la Hacienda Pública, el fraude de subvenciones o la publicidad engañosa.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

### ¿A QUIENES AFECTAN ESTAS DIRECTRICES?

Las directrices (parte general y especial) son de aplicación a todas las personas, físicas o jurídicas, que desempeñan tareas directamente para PLEXUS o actúan en su nombre y representación, con independencia del territorio en el que desarrollan su actividad y de la posición y función que desempeñen. Asimismo, PLEXUS siempre que sea posible, podrá hacer extensiva su aplicación, en todo o en parte, a aquellos grupos de interés con los que se relacione y que expongan a la organización a un riesgo de corrupción, ya sean personas físicas o personas jurídicas (entre estos grupos se incluyen, de forma no limitativa, socias de negocio, joint ventures, uniones temporales de empresas, empresas participadas, empresas proveedoras, agentes, personas intermediarias, clientes, asesoras, contratistas, subcontratistas, distribuidoras, inversoras....).

### RESPONSABILIDADES EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN

A continuación se detallan las funciones que le corresponden a cada uno de los órganos de PLEXUS responsables en la difusión, implantación y control de estas Directrices anticorrupción.

#### Órgano de administración

El órgano de administración debe mostrar su liderazgo y compromiso en relación con las presentes Directrices. A tal efecto, le corresponden las siguientes funciones:

- Aprobar las Directrices, difundirlas y ponerlas en práctica, como elemento fundamental del Programa de Cumplimiento Normativo de PLEXUS .
- Supervisar que el sistema anticorrupción es implantado por la dirección de la empresa y comprobar su efectividad.
- Asegurarse de que la política anticorrupción está alineada con la estrategia empresarial de PLEXUS.
- Recibir y analizar, de forma periódica, información sobre el contenido y el funcionamiento operativo de las medidas anticorrupción.
- Supervisar que los recursos necesarios para el efectivo funcionamiento de las medidas previstas en estas Directrices sean asignados y distribuidos de forma adecuada.

#### Comité de Cumplimiento

se encarga de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Programa y, con él, las presentes Directrices anticorrupción, para lo que ha sido dotada de poderes de iniciativa y control. Las concretas funciones que le corresponden en relación con las Directrices, además de las que con carácter general se le atribuyen en la norma que regula su actividad, son las siguientes:

- Supervisar las medidas anticorrupción que se establezcan.
- Fiscalizar la implementación y la difusión de las medidas y asegurar que se ajustan a los requerimientos contenidos en el presente documento.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

- Evaluar la suficiencia del modelo diseñado para mitigar los riesgos detectados y proponer medidas para su actualización y mejora continua.
- Ofrecer asesoramiento en materia anticorrupción.
- Informar al órgano de administración de la compañía sobre el cumplimiento de estas Directrices.
- Elevar al órgano de administración, de forma inmediata, cualquier preocupación o riesgo en esta materia del que tenga conocimiento.
- Favorecer el uso por el personal de los canales establecidos para la denuncia de prácticas corruptas o sospechas razonables de prácticas de riesgo, garantizando la indemnidad de las personas denunciantes de buena fe.

Para el ejercicio de estas funciones, el Comité de Cumplimiento Normativo contará con la colaboración incondicional de la Alta Dirección, y de aquellas personas en puestos directivos y mandos intermedios especialmente los expuestos a riesgos por corrupción, que deberán remitirle la documentación e información que les solicite y los informes, cualitativos y/o cuantitativos, de evaluación y seguimiento del modelo con la periodicidad y el contenido que se establezca.

### Alta Dirección

La Alta Dirección de PLEXUS debe mostrar su compromiso respecto a la política anticorrupción. A estos efectos, en colaboración con el Comité de Cumplimiento Normativo, deberá:

- Estar en condiciones de acreditar que conoce y asume como propias estas Directrices, lo que significa que considera la prevención de la corrupción como una de sus responsabilidades.
- Asegurarse de que la política anticorrupción ha sido adecuadamente diseñada para lograr sus objetivos.
- Velar por la integración de las Directrices, las medidas y los procedimientos anticorrupción en los procesos de la organización de la compañía.
- Implementar los recursos adecuados y apropiados para la eficacia de tales medidas.
- Transmitir, en el interior de la organización, la importancia de la política anticorrupción y apoyar al personal para que contribuya a su efectividad.
- Favorecer el uso por las personas empleadas de Canal Responsable en caso de cualquier sospecha razonable, real o potencial, de un riesgo de corrupción.
- Revisar la puesta en práctica de estas Directrices y poner inmediatamente en conocimiento del órgano de administración y del órgano de cumplimiento, en cualquier momento, aquellas alegaciones, sospechas razonables y/o prácticas serias y/o sistemáticas de corrupción de las que tenga conocimiento.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

### Personas directivas y mandos intermedios

Las personas que ocupen puestos directivos y cargos de responsabilidad de nivel intermedio, en sus respectivos departamentos, unidades o áreas de actividad, y en la medida en que cada una de ellas esté expuesta a riesgos de corrupción, serán responsables, en colaboración con el Comité de cumplimiento, de:

- Que se conozcan, apliquen y cumplan los requerimientos de estas Directrices y de las normas y procedimientos que las desarrollen.
- Supervisar la eficacia de las medidas de control implantadas y velar por su cumplimiento.
- Identificar nuevas prácticas o actividades que puedan constituir un riesgo en el ámbito de la corrupción y ponerlas en conocimiento del Comité de Cumplimiento.
- Comunicar al Comité de cumplimiento de forma inmediata cualquier vulneración de estas Directrices, práctica de riesgo o sospecha razonable de corrupción de la que tenga conocimiento, directa o indirectamente.
- Emitir, a solicitud del Comité de Cumplimiento, con la periodicidad y contenido que este determine, informes, cualitativos y/o cuantitativos de evaluación y seguimiento de estas Directrices.

### Personal

El personal de PLEXUS tiene la obligación de conocer, aplicar y cumplir estas Directrices y, en su caso, los procedimientos que las desarrollen, adecuando su conducta s contenido

### DIFUSIÓN

Para difundir el contenido de estas Directrices (parte general y especial), PLEXUS:

- Articulará los mecanismos para que el texto completo, las normas y procedimientos que las desarrollen y sus revisiones y/o adaptaciones estén a disposición de todo el personal.
- Las notificará de manera individual y específica a quienes estime conveniente y, en todo caso, a aquellas personas que, por razón de sus tareas, expongan a PLEXUS a especiales situaciones de riesgo de corrupción.
- Hará pública, en su página web, para el conocimiento general, su existencia y el compromiso de la empresa en la lucha contra la corrupción.
- Hará constar su compromiso anticorrupción en el material comercial, siempre que resulte posible y procedente.
- Promoverá, cuando sea necesario, formación sobre esta materia.

### DOCUMENTACIÓN

Las Directrices (parte general y especial), las medidas que las desarrollen, sus adaptaciones y/o revisiones y la documentación que se genere como consecuencia de su aplicación serán documentadas y conservadas por PLEXUS en el soporte y formato que más convenga a la compañía, de manera que sean fácilmente identificables y estén disponibles para su uso donde y cuando sean necesarias.

## 7.7. Directrices Anticorrupción

### DENUNCIAS

Quienes tengan conocimiento o sospechas razonables de prácticas corruptas en PLEXUS o de situaciones potencialmente lesivas a lo dispuesto en las Directrices (parte general y especial), deberán formular denuncia inmediata:

1. A través de Canal Responsable o
2. Relatando los hechos a una persona con un cargo superior o a la persona responsable de cumplimiento.

PLEXUS garantiza la indemnidad de la persona denunciante de buena fe, que no será, en caso alguno, objeto de acciones disciplinarias, discriminación, represalias, amenazas o cualquier forma de acoso.

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El incumplimiento de las Directrices (parte general y especial) y de las medidas anticorrupción adoptadas por PLEXUS podrá dar lugar a acciones disciplinarias, de acuerdo con la normativa laboral vigente y/o el convenio colectivo de aplicación, incluida la extinción del contrato. Todo ello sin perjuicio de comunicar los hechos a las autoridades competentes, por si pudiesen ser de aplicación sanciones penales o administrativas.

En el caso de grupos de interés con los que interactúa PLEXUS dicho incumplimiento podrá ser causa de resolución de los vínculos que los unen a la compañía.

### ENTRADA EN VIGOR

Las presentes Directrices (parte general y especial) entrarán en vigor el día de su aprobación por el órgano de administración.

1. Conflictos de intereses

Los empleados deben evitar situaciones personales, familiares o de amistad que enfrenten sus intereses y los de PLEXUS. Respetando su privacidad, se pide a los empleados que informen al responsable de Cumplimiento de posibles conflictos de intereses. Son situaciones potenciales de conflicto:

- a. Prestar servicios como consultor, consejero, agente, directivo o empleado de una empresa rival siendo personal de PLEXUS.
- b. Llevar a cabo, por sí mismo o como partícipe en una sociedad o institución, actividades similares o complementarias a las de PLEXUS.

Cuando empleados, directivos o socios de PLEXUS realicen actividades personales no usarán el nombre de la compañía para obtener beneficios para sí o terceros.

## 7.8. Compromiso con la privacidad de datos

### LA PROTECCIÓN DE DATOS

La actividad empresarial específica de PLEXUS exige un especial rigor en el tratamiento de los datos personales:

- . **Desde un punto de vista jurídico:** con el cumplimiento de lo establecido en materia de notificación e inscripción registral de ficheros, principio de calidad, deber de información, obtención del consentimiento, deber de secreto y los demás aspectos recogidos en la ley vigente.
- . **Desde un punto de vista técnico:** con la adopción de medidas de seguridad en el tratamiento de datos en sistemas automatizados y en soporte papel.
- . **Desde un punto de vista organizativo:** con la documentación e implantación de políticas y protocolos internos de actuación para el cumplimiento de los principios que establece la normativa de protección de datos personales.

PLEXUS tomará medidas para respetar la privacidad de empleados, proveedores y clientes; velar por la protección de sus datos personales y garantizar la confidencialidad de sus relaciones comerciales. Toda persona vinculada a PLEXUS debe proteger el conocimiento y la información generada en el seno de la compañía.

Asimismo, PLEXUS garantiza la seguridad de sus archivos y sistemas informáticos. Los empleados que por razón de su actividad tengan acceso a datos personales responden de su custodia y cumplirán el marco legal y las normas internas de la compañía. Solo se autorizará la utilización de datos personales en caso de solicitudes concretas y justificadas.

Las personas vinculadas a PLEXUS no pueden utilizar en beneficio propio o comunicar a terceros informaciones obtenidas en el desempeño de su actividad. Tampoco podrán utilizar información confidencial de empresas ajenas sin su expresa autorización por escrito.

Salvo indicación en contra, la información a la que se acceda en la compañía será siempre confidencial y sólo podrá utilizarse para los fines para los que fue facilitada. Se evitará duplicar o almacenar información en dispositivos que no sean de la compañía. Esta obligación de confidencialidad perdura tras la extinción del vínculo con la compañía.

Mediante un procedimiento interno se clasificará y ordenará el tratamiento de la información conforme a lo dispuesto en este Código.

El sistema de protección de datos de PLEXUS permitirá conocer al Comité de Cumplimiento, o a la persona u órgano en quien este delegue, la situación de cumplimiento de la normativa específica de protección de datos en todo momento, y contará con un plan dinámico de evaluación y adaptación continua.

## 7.9. Protección de la Propiedad Intelectual

El sector de las TIC en el que opera PLEXUS es el resultado de complejos procesos de investigación basados en la capacidad de innovación y creación. El Código Penal vigente castiga con especial severidad los delitos de Propiedad Intelectual, Propiedad Industrial o revelación de secretos cometidos en el ámbito de la empresa. Por ello, la compañía mantiene estrictas políticas de protección y defensa de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena.

Las personas y entidades sujetas a este Código deben respetar y proteger los derechos de autor, las patentes, marcas, diseños industriales, nombres de dominio, derechos de diseño y de reproducción y cualesquiera otros de similar naturaleza. Se prohíbe el uso de creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de personas o entidades ajenas a PLEXUS sin la previa comprobación de que se cuenta con la licencia o autorización pertinente.

Las creaciones intelectuales e industriales de empleados de la compañía en el ejercicio de su actividad serán propiedad de PLEXUS salvo que la ley disponga otra cosa.

PLEXUS responde de la originalidad de sus productos y exige de sus proveedores igual garantía.

El nombre, la imagen o las marcas de PLEXUS sólo podrán utilizarse previa autorización de la persona u órgano competente para ello y en relación con fines u objetivos vinculados a la actividad de la compañía.

Están prohibidas las descargas ilegales de obras protegidas por derechos de autor, tales como software, películas, series, música, videojuegos, etc.

Tampoco se permite cualquier actuación tendente a simular que la licencia ha sido legalmente adquirida.

PLEXUS establecerá los procedimientos internos complementarios a este Código que regularán la descarga, instalación y uso de software entre los empleados. También se implantarán procedimientos de obligado cumplimiento para la adquisición, despliegue y retirada del uso de software.

## 7.10. Seguridad frente a daños informáticos

En PLEXUS somos conscientes del aumento de los delitos relacionados con el uso de las nuevas tecnologías, el ciberespionaje y el crimen cibernético. Solo una estrecha colaboración entre todos los actores públicos y privados puede hacer frente a los desafíos que el ciberespacio presenta, área en la que PLEXUS está dispuesta a colaborar activamente con su propio Plan de Seguridad.

La clave del éxito de un Plan Director de Seguridad en materia tecnológica es su carácter transversal y el apoyo del mayor número de áreas de la organización. Cada área ha de contar con un responsable de seguridad para implementar los controles necesarios, hacer un seguimiento, recabar la información para corregir las disfunciones y reportar a la dirección.

Asimismo, los controles de la compañía se extienden a las actividades de prestadores de servicios o productos con los que se PLEXUS se relaciona, con el objetivo de evitar el efecto cascada que supondría una brecha de seguridad fuera del perímetro de la organización.

Cualquier incumplimiento de las normas de seguridad tecnológica debe ser puesto en conocimiento del Comité de Cumplimiento.

### **USO RESPONSABLE DE LAS REDES SOCIALES EN EL ENTORNO CORPORATIVO**

PLEXUS quiere concienciar a sus empleados sobre los riesgos de un uso inadecuado de las redes sociales que pueda comprometer información corporativa de carácter confidencial o perjudicar la imagen de la compañía.

Entre estas conductas de riesgo están:

- . La vulneración de la confidencialidad y seguridad de la información corporativa.
- . Revelación indebida de secretos empresariales.
- . Acciones de competencia desleal.
- . Tratamiento indebido de datos personales de clientes, contactos, candidatos, etc., a los que se haya accedido desde sistemas de información corporativa pero cuya utilización en redes sociales exceda a las finalidades que motivaron su obtención.
- . Realización de comunicaciones electrónicas con fines promocionales, comerciales o publicitarios sobre productos o servicios de la empresa, al margen de la normativa aplicable y del conocimiento de la empresa.
- . Uso indebido de marcas o signos distintivos asociados a la empresa en publicaciones de carácter personal emitidas en una red social.
- . Publicaciones de comentarios o expresiones denigratorias o que pudieran ser consideradas como injurias o calumnias, emitidas por el empleado, referenciadas o asociadas a la empresa.

PLEXUS desarrollará procedimientos de control para detectar estos usos indebidos de las redes sociales y pondrá en marcha mecanismos de reacción para disminuir los posibles efectos negativos y los daños reputacionales derivados. La puesta en marcha de dichos mecanismos de reacción corresponde al Comité de Cumplimiento, sin perjuicio de que, si la gravedad de los hechos así lo requiriese, se pongan en conocimiento de la autoridad competente.

## 7.10. Seguridad frente a daños informáticos

Además, se implementará un procedimiento de vigilancia digital que realizará búsquedas y monitorizaciones periódicas para detectar:

Perfiles no oficiales que utilicen signos distintivos, logos, marcas y la denominación social de PLEXUS.

Publicaciones o comentarios que pudieran comprometer la información corporativa o suponer un daño a la reputación corporativa.

Publicaciones que utilicen signos distintivos corporativos, así como imágenes de personas que ostenten cargos en la empresa, que pudieran suponer vulneraciones al derecho del honor, intimidad y propia imagen, a la normativa en materia de protección de datos personales, o a la normativa aplicable en materia de propiedad intelectual e industrial.

### **USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS CORPORATIVOS**

La ley permite a PLEXUS acceder a los recursos tecnológicos corporativos de sus trabajadores, en especial al correo electrónico corporativo, frente a un posible uso inadecuado o abuso de los medios de la empresa. Este control laboral se ejercerá conforme a las siguientes reglas:

Pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas, en particular el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho a la protección de datos personales.

Sólo se podrá acceder a los recursos corporativos dentro del legítimo ejercicio del control empresarial, la prevención de delitos y la continuidad del negocio.

Dicho acceso habrá de ser proporcional al fin que se persigue, susceptible de conseguir el objetivo, y necesario, en cuanto que no exista otro medio menos invasivo para la consecución del propósito con igual eficacia.

Se deberá acreditar, de manera previa, haber informado del carácter corporativo de las herramientas de trabajo proporcionadas por la empresa al trabajador, de su uso con fines profesionales exclusivamente (y nunca personales), de los mecanismos de control que la empresa hubiera establecido sobre dichas herramientas y de los medios tecnológicos utilizados para llevarlos a cabo.

Por su parte, los directivos y empleados de PLEXUS responderán del uso adecuado de las instalaciones, servicios y medios materiales y tecnológicos de la empresa.

No se podrán instalar complementos adicionales o descargar programas o aplicaciones a sabiendas de su ilegalidad o del perjuicio que puedan ocasionar a la reputación de la empresa. Cualquier cambio, mejora o sustitución de la compañía deberá ser autorizado expresamente.

Los sistemas informáticos y las plataformas tecnológicas que dan soporte a las actividades de PLEXUS deben utilizarse de forma profesional y segura. Los documentos, imágenes y datos que se residencien en equipos de la compañía están sujetos a inspección y revisión.

Los empleados y directivos de PLEXUS deben custodiar la documentación relacionada con su actividad y estar atentos a los plazos de revisión y control de los equipos y medios técnicos que utilicen, así como a alertar de cualquier anomalía o mal funcionamiento. Del mismo modo, han de adoptar las medidas necesarias para evitar su extravío, robo, daño o deterioro.

## 7.10. Seguridad frente a daños informáticos

Solo previa autorización se podrán utilizar recursos propios de la empresa para uso particular, que será siempre conforme a las directrices que fije la compañía, a la normativa vigente y a los contenidos del Código y sus normas de desarrollo.

El material propiedad de PLEXUS se devolverá cuando ya no sea necesario o se requiera su devolución y, en todo caso, al cesar la relación laboral o profesional.

## 7.11. Impactos, Riesgos y Oportunidades

Para PLEXUS es muy importante analizar los factores internos y externos para poder abordar, desde una perspectiva general, las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Para ello utilizamos un análisis DAFO cuyo resultado se muestra a continuación:

### Oportunidades y Amenazas Externas:

Factores Externos	
Oportunidades	Desarrollo capital humano
	Sinergias entre empresas del Grupo
	Presencia internacional
	Competitividad dentro del Sector
	Sector en constante crecimiento
	Actividad de prevención de riesgos certificada por terceros
	Gestión de la Seguridad y Salud
	Sector que ha sido imprescindible en un momento de pandemia
	Muchos de los cambios que se han vivido en la sociedad, se instalarán de forma definitiva en la vida cotidiana. Estos cambios son desafíos tecnológicos para una empresa del sector TIC ya que le aportarán mayores oportunidades en el mercado
Amenazas	Oportunidades de venta de soluciones de ciberseguridad
	Competencia consolidada en el mercado
	Relación calidad precio cada vez más ajustada en el mercado
	Competencia asiática cada vez más presente
	Posibilidad de aplicar impuestos específicos a las compañías del sector
	Futuras pandemias que puedan afectar a la salud de los trabajadores
	Ciberataques
Crecimiento del sector, esto <u>implicará</u> una mayor competencia en el futuro	

## 7.11. Impactos, Riesgos y Oportunidades

### Fortalezas y Debilidades Internas:

Factores Internos	
Fortalezas	Debilidades
Departamento de desarrollo con un gran bagaje profesional	Excesiva rotación del personal
Alto nivel de desarrollo de software. Acreditado por ISO 33000 Nivel 3	Dificultades para encontrar personal cualificado
Empresa perteniente a un grupo de empresas que son referencia a nivel local, autonómico y nacional	Menos ayudas para salir al exterior para las grandes empresas
Capacidad para participar en proyectos de gran volumen	
Capacidad para trabajar en el extranjero	
Solvencia y prestigio internacional	
Empresa perteniente a un grupo de empresas de carácter multidisciplinar	
Márgenes muy competitivos	
Conocimiento del mercado.	
Satisfacción de los clientes con el producto o servicio final.	
Buena salud económica, lo que permite disponer de recursos financieros para abordar proyectos	
Control y medición de consumos y requisitos medioambientales	
Apuesta decidida por el papel de la mujer dentro de la compañía	
Sistema de Gestión basado en ISO 45001 para la gestión de la PRL	
Empresa que puede prestar servicios tanto de cercanía como a clientes ubicados en cualquier parte del mundo	
Recursos tecnológicos propios que permiten desarrollar la actividad de la compañía incluso en momentos de dificultad como pandemias	
Sistema de Seguridad de la Información Certificado en base a ENS e ISO 27001	

## 7.11. Impactos, Riesgos y Oportunidades

### Estrategias

Estrategias FO	Estrategias DO
<p>Desarrollo de producto propio</p> <p>Optar a contratos en el que estén integradas todas los departamentos productivos de la empresa</p> <p>Salida al exterior aprovechando nuestra competitividad en otros países del entorno</p> <p>Oportunidades constantes de desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas</p> <p>Ser una empresa atractiva para las grandes profesionales del sector. Así como proyectar una imagen de modernidad y compromiso a la sociedad</p> <p>Ser muy competitiva en el sector ya que cuenta con unos datos de absentismo laboral muy bajos en comparación con los del sector</p> <p>Ser una empresa atractiva para los trabajadores ya que al tener recursos tecnológicos propios tiene menos riesgo de enviar trabajadores a un ERTE o ERE motivados por problemas de pandemias</p> <p>Generar nuevos productos en base a actividades que ahora no pueden ser presenciales</p> <p>Ofertar proyectos relacionados con la ciberseguridad</p>	<p>Plan de carrera profesional</p> <p>Implantación de un departamento de selección de personal para minimizar el riesgo de no encontrar personal cualificado</p> <p>Búsqueda de nuevas fuentes de financiación</p>
Estrategias FA	Estrategias DA
<p>El grupo de empresas al que pertenece Agmina cada vez está más consolidado en el mercado y debe de aprovecharse de esta situación</p> <p>Plexus puede adaptarse a esa relación calidad precio gracias a su gran competitividad</p> <p>Ofrecer una mejor calidad y fiabilidad contra la amenaza asiática</p> <p>El tener un sistema de gestión de PRL basado en ISO 45001 ha permitido implantar con mayor facilidad los protocolos contra COVID-19</p> <p>Aprovechar el momento actual para posicionarse fuertemente en el mercado y ser una marca de referencia en el futuro</p> <p>Se dispone de Dto. de Ciberseguridad y los procedimientos internos están certificados en base a los esquemas ENS e ISO 27001</p>	<p>Aprovechando la salida al exterior de la empresa, se puede aprovechar para abrir el abanico de posibilidades de contratación de personal</p> <p>Competir con nuevos productos de gran calidad</p> <p>Aprovecharse del mercdo asiático de las oportunidades que pueda ofrecer</p>

## 7.11. Impactos, Riesgos y Oportunidades

Teniendo en cuenta las características de los servicios prestados por Plexus, se ha optado por un enfoque del riesgo básico centrado en la selección de controles de seguridad simples y directos.

Se realiza la identificación de amenazas y vulnerabilidades ligadas a las actividades de la organización así como las resultantes del análisis de contexto de PLEXUS.

La primera etapa consiste en la identificación propiamente dicha de amenazas y vulnerabilidades y la clasificación de los riesgos resultantes en base a los parámetros de “daño potencial” y “probabilidad”, de acuerdo al siguiente criterio:

		PROBABILIDAD			
		MINIMO	BAJA	MEDIA	ALTA
DAÑO POTENCIAL	MINIMO	LEVE	LEVE	LEVE	LEVE
	BAJO	LEVE	LEVE	MEDIO	GRAVE
	MEDIO	LEVE	MEDIO	GRAVE	MUY GRAVE
	ALTO	LEVE	GRAVE	MUY GRAVE	INTOLERABLE

Una vez valoradas las amenazas y vulnerabilidades, éstas se combinan con los activos identificados y valorados previamente. Para ello, se combina el valor obtenido anteriormente para el riesgo con los valores de los activos.

Finalmente, se considerará:

- **ACEPTABLE:** Aquellos elementos que no correspondan a la intersección de riesgos “sensibles” ni de activos “sensibles”.
- **NO ACEPTABLE (a gestionar):** Aquellos elementos que correspondan a la intersección de riesgos “sensibles” y activos “sensibles”.

Partiendo de la identificación realizada, se establecerán las medidas necesarias para su adecuada gestión, control y reducción de nivel de importancia, en su caso.

Se elabora un listado con los riesgos a gestionar indicando para cada uno de ellos los objetivos de control o controles para el tratamiento de dicho riesgo.

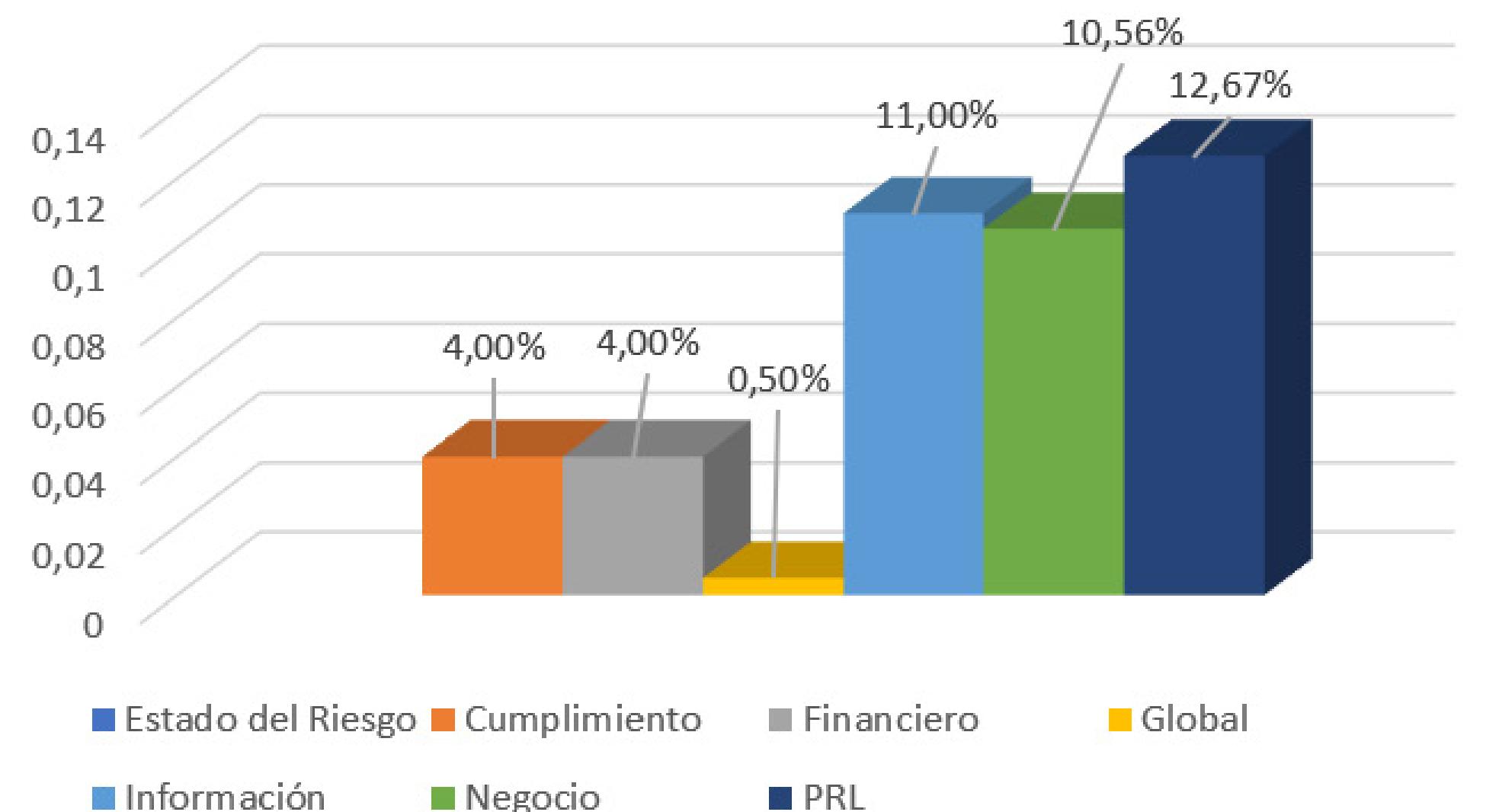
Como norma general, se realizará una re-evaluación de los riesgos identificados semestralmente.

## 7.11. Impactos, Riesgos y Oportunidades

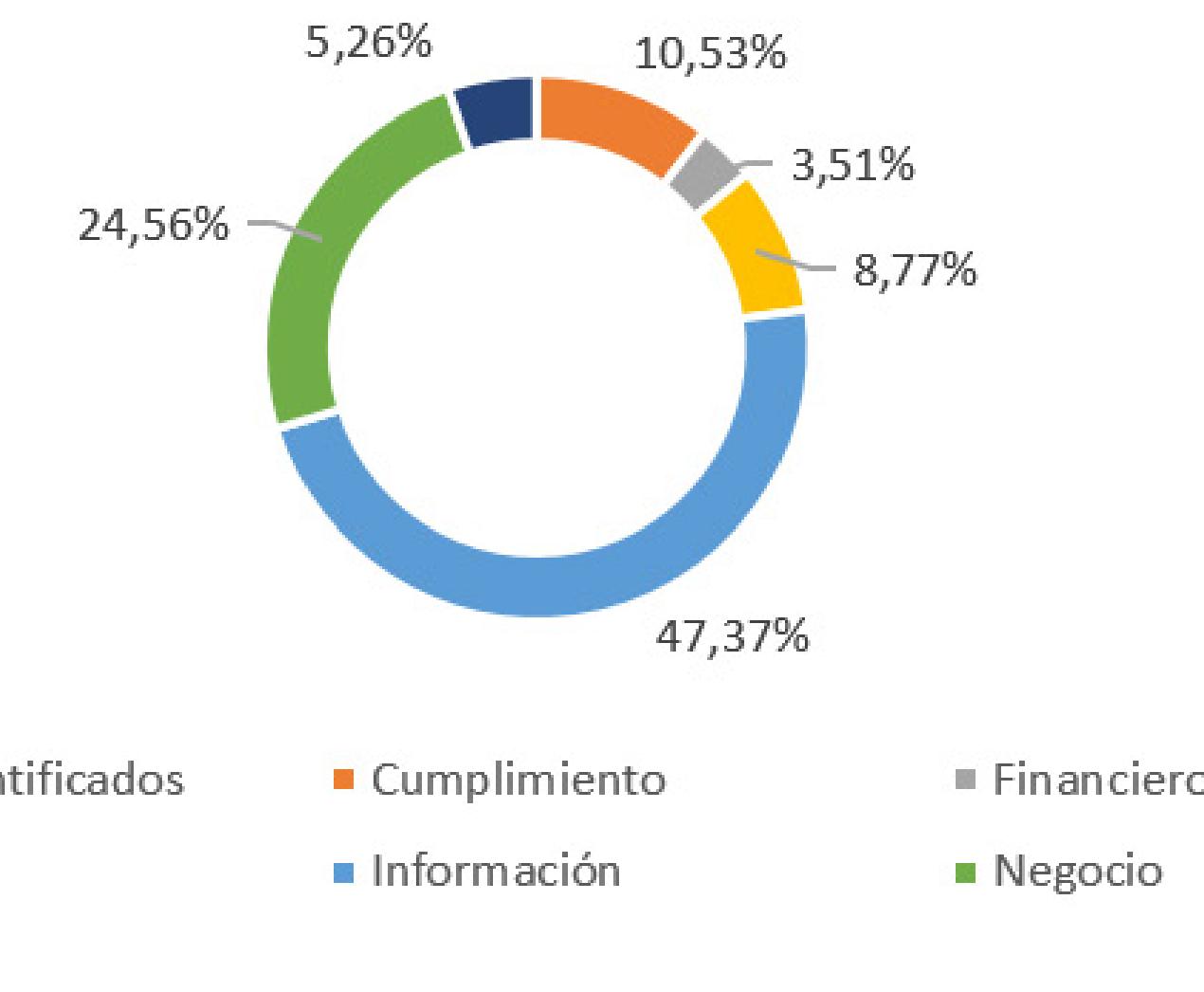
Todos los riesgos identificados en la anualidad 2024 por la compañía ya se encontraban por debajo del valor del 20%; valor que es considerado como bajo tanto para el impacto de la compañía como en la probabilidad de ocurrencia.

Debido a las inversiones realizadas en la compañía durante la anualidad 2024 y a los análisis de riesgos efectuados de manera constante, hemos conseguido minimizar los diferentes riesgos y que ninguno de estos supere el 18%.

Estado del Riesgo Actual



Riesgos Identificados





## 8. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD



## 8.1. Campañas y Colaboraciones

### 8.1.1. Celebramos el Día de la Accesibilidad con una jornada especial

**Tenemos un compromiso con la igualdad y la accesibilidad para todas las personas, la cual incluimos en nuestros proyectos.**

Una jornada especial para conmemorar el **Global Accessibility Awareness Day (GAAD)**. En **Plexus Tech** hemos querido poner de manifiesto nuestro **compromiso con la igualdad** y la accesibilidad para todas las personas con un evento interno único.

En esta jornada, las más de 3400 personas que formamos parte de la compañía pudimos conocer de primera mano las claves actuales y futuras sobre accesibilidad, resaltando los proyectos que tenemos en marcha en este ámbito.

Una cita que tuvo varios puntos destacados:

- La **educación y sensibilización** sobre la importancia de la accesibilidad digital y física.
- Nuestro **compromiso con la inclusión**, mostrando que la tecnología puede ser un puente y no una barrera.
- El **impulso de la innovación** al incluir diversas perspectivas que enriquecen a nuestra compañía y nuestros productos.

El evento fue presentado por nuestro **equipo experto en esta área** y en él participaron invitados muy especiales. Entre todos compartimos ideas y aspectos fundamentales sobre accesibilidad para abordar un área clave dentro de nuestra compañía.

Y es que desde **Plexus Tech** consideramos que la accesibilidad no es sólo una práctica, sino **un compromiso con la creación de un mundo en el que cada uno pueda participar sin barreras**.

De este modo, en nuestros proyectos y trabajos, **incorporamos la accesibilidad universal en todo el proceso**: desde la conceptualización hasta el desarrollo. Por ello, podemos decir que estamos listos para construir un futuro más accesible e inclusivo juntos.

## 8.1. Campañas y Colaboraciones

### 8.1.2. Plexus beneficiario del programa que fomenta la contratación en Madrid

**Con este programa para el fomento de la contratación contribuimos al desarrollo económico y social de la comunidad.**

En Plexus Tech **hemos resultado beneficiarios del Programa para el Fomento de la Contratación en la Comunidad de Madrid**. Un proyecto que nos produce mucha ilusión y que nos permite avanzar en nuestros objetivos de innovación, sostenibilidad e inclusión social.

De este modo, con [este programa de fomento a la contratación](#), desde Plexus Tech **contribuimos al desarrollo económico y social de la comunidad autónoma**. Para ello, aportamos nuestra experiencia y nuestro servicio tecnológico integral.

Asimismo, con este programa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), podremos seguir avanzando en nuestro objetivo de **hacer tecnología que mejore la vida de las personas**. Así, podremos llevar a cabo nuevas iniciativas que beneficiarán a empresas, emprendedores, instituciones y ciudadanos.

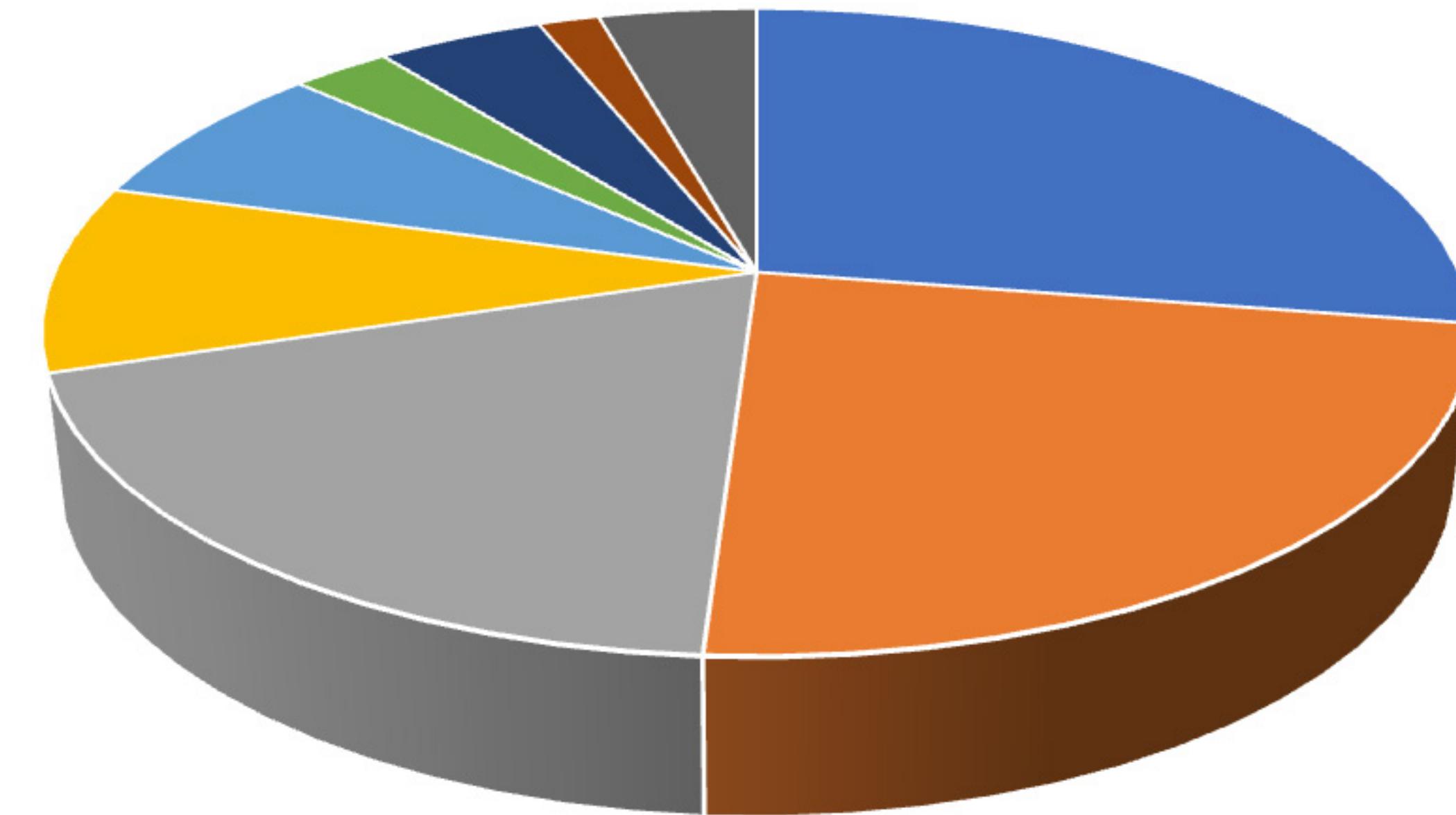


## 8.2. Satisfacción de Clientes

Para conocer el índice de satisfacción del cliente, al cierre de cada proyecto, los responsables del mismo mantienen reuniones con nuestros clientes para conocer el grado de satisfacción con el producto o el servicio prestado, y de las impresiones extraídas de estas reuniones, elaboramos un informe anual de satisfacción.

El principal objetivo de estas reuniones es identificar los factores que contribuyen a incrementar la satisfacción del cliente. En función de los resultados obtenidos se identifican los puntos fuertes y se focaliza el esfuerzo de la compañía en los aspectos de mejora con la puesta en marcha de los planes de acción correspondientes.

La consecución de 127 nuevos clientes, la adquisición de 2.023 de nuevos contratos y el feedback de los Responsables de Proyecto con los clientes de los proyectos en vigor, nos lleva a concluir que el balance de la anualidad 2024 es muy positivo y que tendencia es de crecimiento



- BANCA
- APP
- RETAIL
- COMUNICACIONES
- INDUSTRIA
- ALIANZAS
- SANIDAD
- TURISMO
- OTROS

### 8.3. Inversión en capacidades digitales

PLEXUS cuenta con el sello de PYME Innovadora del Ministerio de Economía y Competitividad por su amplia trayectoria en el desarrollo de proyectos de I+D+i. El último año llevó a cabo proyectos de Investigación y Desarrollo por un valor próximo al millón de euros. En ellos participaron más de una veintena de investigadores propios en áreas como robótica, posicionamiento y marketing contextual, big data o business intelligence, dirigidos a múltiples sectores: transportes, energía, turismo, sanidad o telecomunicaciones, entre otros. Para más información puede consultarse este enlace: <http://www.tecnologiasplexus.com/es/fondos-publicos>.

Asimismo, PLEXUS colabora con un gran número de organismos de investigación (centros tecnológicos, universidades, fundaciones de investigación sanitaria, etc.), lo que le ha permitido aprovechar las sinergias con estas entidades para crear productos diferenciales y con un valor añadido respecto a las soluciones ya existentes en el mercado. Así, ha patentado algunos de sus sistemas o registrado el software asociado a los mismos.

Participa igualmente en diversas plataformas tecnológicas, como HL7 SPAIN o la Entreprise Europe Network. Estas plataformas desempeñan un papel fundamental en la estructuración del Espacio de Investigación Europeo, pues constituyen la vía para adecuar las políticas comunitarias a las prioridades de la industria, haciéndola partícipe del desarrollo de su tecnología.

Cabe destacar, finalmente, que los resultados de los proyectos de I+D+i realizados por PLEXUS se han transferido a diferentes entidades del sector público y privado, tanto españolas, como foráneas, contribuyendo así a la expansión e internacionalización de la compañía.

## 8.4. I+D

Por nuestro marcado carácter innovador, contamos con área de **I+D+i** muy activa desde la que afrontamos grandes retos tecnológicos para todos los sectores estratégicos a nivel nacional e internacional.

Esta actividad y nuestra política de investigación y desarrollo **son potencialmente generadoras de avances sociales** en forma de calidad de vida, mejora del medio ambiente, la salud, etc.



### Data + IA

Con nuestros departamentos de Data e IA trabajamos en la **recogida de grandes volúmenes de información para su aplicación con algoritmos de inteligencia artificial** de cara a la detección de mejoras productivas para la sociedad.



#### APORTANDO INFORMACIÓN DE VALOR A PRODUCTORES Y CONSUMIDORES DE LA CADENA DE SUMINISTRO

**Elaboración de una herramienta orientada al sector lácteo para la trazabilidad de producto elaborado,** prestando especialmente atención a la securización del dato, almacenamiento y tratamiento, debido a su carácter colaborativo, y a los algoritmos inteligentes para detectar posibles errores en la cadena de suministro.



#### PREDICCIÓN TEMPRANA PARA MEJORAR LA SALUD DE LAS PERSONAS

Desarrollo de **herramientas de predicción de funcionalidad utilizando algoritmos avanzados**, que integren información química y biológica para acelerar el descubrimiento de medicamentos, a partir de determinadas especies de **hongos y algas** con conocido interés medicinal.



## Gemelos digitales

Estamos involucrados de forma directa en el **desarrollo de soluciones muy avanzadas para la creación de un ecosistema de creación de gemelos digitales** que permita simplificar la llegada de esta tecnología a la industria.



### SISTEMA AVANZADO DE DETECCIÓN, ANÁLISIS, PRIORIZACIÓN, ORQUESTACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN

Desarrollo de una **solución de orquestación, automatización y respuesta**, basada en la recopilación de información de diversas fuentes (CPI2), la aplicación de técnicas de búsqueda de patrones comunes y la utilización de gemelos digitales para duplicar de forma virtualizada los entornos de red orientados a simulación.



### PLATAFORMA DE CREACIÓN DE GEMELOS DIGITALES INTENSIVOS EN IA

**Elaboración de una Plataforma de Creación de Gemelos Digitales Intensivos en Inteligencia Artificial** que dé soporte para la aplicación de una Metodología de Desarrollo y Validación de Gemelos Digitales, apoyada en una librería de componentes basados en IA que faciliten el desarrollo y creación de Gemelos Digitales Componibles.



## Espacios de datos

Desde nuestro trabajo en el área de datos, participamos en la **creación de Espacios de Datos sectoriales** para toda la Unión Europea, que permitan la colaboración e integración de compañías de diferentes países en un marco de arquitectura, despliegue y compartición de información **que garantice la seguridad y la confianza**.



### ÚNICO ESPACIO DE DATOS DE TURISMO DE EUROPA

En colaboración con 41 partners de toda Europa, participamos en la creación del único Espacio de Datos de Turismo de la Unión Europea, colaborando en tareas de desarrollo e implementación de:

- **Arquitectura básica** de la solución, con especial foco en las arquitecturas autorizadas por la UE.
- **Gobernanza de acceso** a la información, que garantice un marco de confianza a los diferentes actores.
- **Captura y transmisión de datos**, transparente a los usuarios.

## 8.4. I+D



### 5G

Tenemos una amplia y fuerte presencia en el campo de las comunicaciones, y buscamos estar **a la vanguardia de la tecnología que se aplica en todo momento (redes 5G, 6G)** aunando esfuerzos en una mejora continua del servicio.



### SECURIZANDO LA TECNOLOGÍA DE TRANSMISIÓN DE COMUNICACIONES DEL PRESENTE

El proyecto centra sus esfuerzos en la creación de algoritmos de detección de ataques y soluciones de mitigación para las vulnerabilidades que puedan surgir en tecnologías diversas como la virtualización de funciones de red, la definición de redes por software o el slicing en 5G.

## 8.4. I+D



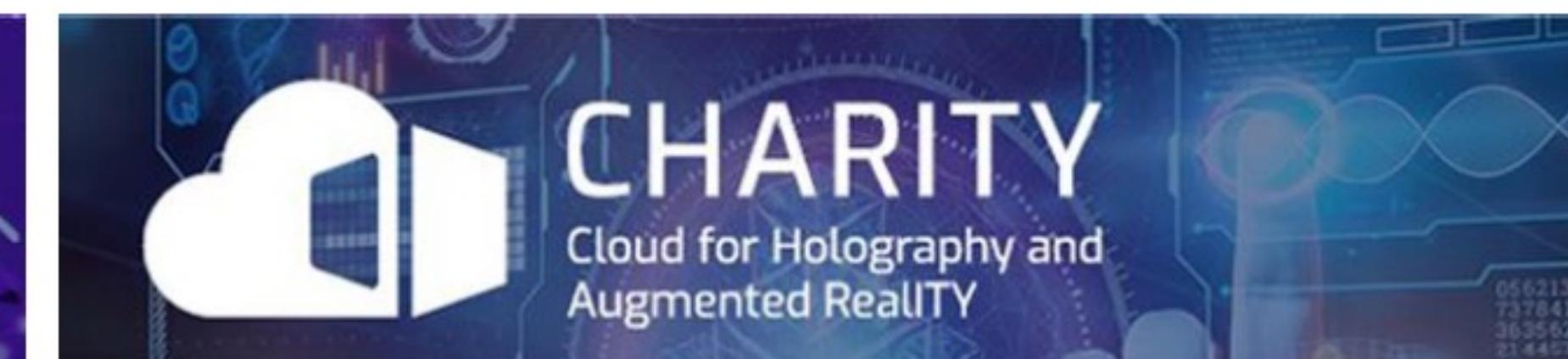
### Edge Computing

Desde el año 2020 trabajamos intensamente con nuestros socios europeos en el **desarrollo de soluciones de primer nivel europeo para la computación en el borde**, aplicada a sectores tan diversos como las tecnologías tipo VR hasta la robótica.



#### DEFINIENDO UNA PLATAFORMA DE COMPUTACIÓN AVANZADA EN EL EDGE

Proyecto de **computación en la nube y de edge computing** que busca aunar esfuerzos en el campo de las nuevas tecnologías para crear una red simbiótica que **permite afrontar los futuros requisitos de la sociedad en el ámbito de la computación a gran escala**.



#### CONSTRUYENDO UNA SOLUCIÓN DE COMUNICACIÓN INMERSIVA PARA APLICACIONES DE HOLOGRAFÍA Y AR/VR/XR.

El proyecto europeo CHARITY aspira a **canalizar los beneficios de la computación en la nube, el edge computing, sobre tecnologías de realidad virtual y aumentada**, mejorando la latencia de comunicación para el uso de estas tecnologías..

## 8.5. Clientes

Para conocer el índice de satisfacción del cliente, al cierre de cada proyecto, los responsables del mismo mantienen reuniones con nuestros clientes para conocer el grado de satisfacción con el producto o el servicio prestado, y de las impresiones extraídas de estas reuniones, elaboramos un informe anual de satisfacción. En 2024, las entrevistas realizadas representaron el 85% en volumen de ventas de la compañía.

El principal objetivo de estas reuniones es identificar los factores que contribuyen a incrementar la satisfacción del cliente. En función de los resultados obtenidos se identifican los puntos fuertes y se focaliza el esfuerzo de la compañía en los aspectos de mejora con la puesta en marcha de los planes de acción correspondientes.

Durante el año 2024 el feedback de los Responsable de Proyecto con los clientes ha sido sumamente positivo. De las entrevistas realizadas con los clientes, un porcentaje superior al 87% de los clientes declaran su conformidad y satisfacción con el trabajo prestado y el 15% restante, aunque muestra su conformidad con el trabajo, nos traslada oportunidades de mejora que hemos tenido en cuenta para futuros proyectos.

Plexus dispone de un procedimiento para la gestión de las reclamaciones de clientes, en el que se describe la sistemática para la gestión de las posibles reclamaciones de clientes, a lo largo de las distintas fases de éstas: Exposición de la queja-Análisis-Reformulación-Verificación-Propuesta de solución-Seguimiento y cierre-Lecciones aprendidas.

Las actividades de atención a los usuarios y clientes son llevadas a cabo desde el centro de Plexus en Santiago de Compostela (José Villar Granjel 22-24. Polígono de Boisaca, Santiago de Compostela, Teléfono 902 998 005).

Durante la anualidad 2024 no se han producido reclamaciones

## 8.6. Proveedores

PLEXUS cuenta con **procedimientos de trabajo específicos para gestionar las relaciones con los proveedores.**

Se definen requisitos y criterios exigibles a los proveedores. Inicialmente se realiza una evaluación con los siguientes criterios:

**PROVEEDOR HABITUAL**, del cual existe un conocimiento justificado derivado de un histórico de compras.

**PROVEEDOR NUEVO**, del cual no existen referencias ya que no efectuó suministros previos:

- Producto certificado
- Empresa certificada
- Capacidad de producción/distribución de la empresa
- Prestigio en el mercado y/o referencias de clientes
- Responsabilidad social y ambiental

Anualmente, **se reevaluarán los proveedores según las incidencias registradas y las no conformidades** abiertas relacionadas con suministros y/o ejecución de servicios. De forma general, Plexus no lleva a cabo auditorías de segunda parte sobre los proveedores.

## 8.7. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

PLEXUS no lleva a cabo actividades de fabricación, sino, en su caso, de ensamblaje de componentes ya existentes en el mercado. Para garantizar la seguridad del producto terminado se utilizan componentes que ya cuentan con las preceptivas certificaciones en materia de seguridad.

## 8.8. Beneficios e impuestos

Se cuenta con informe de Auditoría de Cuentas Anuales emitido por Auditor Independiente, correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024

Se presenta la siguiente información:

EJERCICIO 2023	CAPITAL	RESERVAS	EJERCICIO 2024	CAPITAL	RESERVAS
Plexus Tech LTD	<b>345.550,28 €</b>	<b>118.959,20 €</b>	Plexus Tech LTD	<b>345.550,28 €</b>	<b>87.964,03 €</b>
Plexus Latam SA de CV	- €	<b>-137.854,45 €</b>	Plexus Latam SA de CV	- €	<b>45.980,79 €</b>
Plexus Tech GMBH	<b>25.000,00 €</b>	<b>-14.884,52 €</b>	Plexus Tech GMBH	<b>25.000,00 €</b>	<b>29.825,42 €</b>
Plexus Tech, S.P. ZOO	<b>1.068,19 €</b>	<b>-4.577,44 €</b>	Plexus Tech, S.P. ZOO	<b>1.068,19 €</b>	<b>-3.862,97 €</b>
Digitalwks - PWD, S.A.	<b>261.406,13 €</b>	<b>151.288,52 €</b>	Digitalwks - PWD, S.A.	<b>261.406,13 €</b>	<b>-332.841,61 €</b>
Plextech Maroc, S.A.R.L. AU.	<b>920,38 €</b>	<b>-11.998,21 €</b>	Plextech Maroc, S.A.R.L. AU.	<b>920,38 €</b>	<b>-27.323,63 €</b>

El beneficio total de PLEXUS en España en el año 2023, ha sido de **15.780.618,02 €**.

El importe en impuestos sobre beneficios pagados por PLEXUS en el extranjero en el año 2024, ha sido de **20.051,64€**.

Subvenciones recibidas en el año 2023, **735.252,63€**

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en el año 2024. **35.643€ euros**

Los resultados de las sociedades del grupo, multigrupo y asociadas indicados en el cuadro anterior corresponden en su totalidad a operaciones continuadas. Ninguna de las sociedades cotiza en bolsa.

Las cuentas anuales se han preparado a partir de los registros auxiliares de contabilidad de la Sociedad, habiéndose aplicado las disposiciones legales vigentes en materia contable con la finalidad de mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad



## HOJA DE FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2024 DE PLEXUS TECH, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Los administradores de la sociedad Plexus Tech, S.L. en fecha de 31 de marzo de 2025, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, proceden a formular el Estado de Información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024.

LEONCIO TOUCEDA TABOADA  
Administrador

**MEMORIA ESTADO NO FINANCIERO, según Ley 11/2018 de 28/12/2018**

**Versión: 1.0**

**Fecha: 31/03/2025**



 902 998 005

 [www.plexus.es](http://www.plexus.es)

 [info@Plexus.es](mailto:info@Plexus.es)

 [Plexus Tech](#)

 [@Plexus\\_Tech](#)

 [@plexustech\\_](#)

 [Plexus.Techno](#)

**PLEXUS<sup>•TECH</sup>**