

**PLEXUS**<sup>TECH</sup>

Estado de Información No  
Financiera 2025

TECHNOLOGY  
WITH SOUL

# ÍNDICE

<b>3</b>	<b>1. Mensaje del CEO</b>	
<b>4</b>	<b>2. INFORMACIÓN GENERAL</b>	
<b>5-6</b>	2.1. Modelo de Negocio	
<b>7</b>	2.2. Presencia en el mundo	
<b>8</b>	2.3. Estructura de Grupo	
<b>9</b>	2.4. Estructura Organizativa	
<b>10</b>	2.5. Facturación	
<b>11</b>	2.6. Capacidad	
<b>12-13</b>	2.7. Certificaciones	
<b>14-17</b>	2.8. Colaboraciones	
	2.8.1. Plexus y USC crean CAME&IA: Cátedra de IA en Medicina Personalizada de Precisión	
	2.8.2. Plexus Tech estuvo presente en RIES 25 para aportar nuestra experiencia en soluciones innovadoras de Medicina Personalizada y de Precisión, data e IA al servicio de la sanidad	
	2.8.3. 2.8.3. Plexus Impulsa la movilidad digital en Galicia con la Plataforma Gallega de Movilidad 4.0 "MoBT"	
<b>17</b>	2.9. Reconocimientos	
	2.9.1. Plexus partner tecnológico de la plataforma solidaria TERRA MOVE	
<b>18</b>	<b>3. MARCO NORMATIVO</b>	
<b>19</b>	3.1. Principios para la elaboración de este informe	
<b>20</b>	3.2. Periodicidad	
<b>21</b>	3.3. Análisis de la materialidad	
<b>22</b>	<b>4. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE</b>	
<b>23-24</b>	4.1. Compromiso Medioambiental	
<b>25</b>	4.2. Desarrollo Sostenible	
<b>26-27</b>	4.3. Cambio Climático	
<b>28</b>	4.4. Protección de la Biodiversidad	
<b>29-32</b>	4.5. Balance de sostenibilidad	
	4.5.1. Indicadores medioambientales	
	4.5.2. Consumo Eléctrico, Combustible y de Agua	
<b>33</b>	4.6. Uso sostenible de los recursos	
<b>34</b>	<b>5. COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES</b>	
<b>35</b>	5.1. Capacitación y desarrollo de talento	
<b>36</b>	5.2. Diálogo con los profesionales	
<b>37</b>	5.3. Formación	
<b>38-39</b>	5.4. Accesibilidad Universal para las personas con Discapacidad	
<b>40-41</b>	5.5. Bienestar Laboral. Plan de Igualdad.	
<b>42-55</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>56-61</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>62</b>	<b>5.8. Formación en materia de Igualdad</b>	
<b>63-71</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>72-75</b>	<b>5.10. Relaciones Sociales</b>	
	5.10.1. Convenio Colectivo	
<b>76</b>	<b>6. DERECHOS HUMANOS</b>	
<b>77</b>	6.1. Compromiso con el respeto de los Derechos Humanos	
<b>78</b>	<b>7. COMPROMISO CON EL BUEN GOBIERNO</b>	
<b>79-80</b>	7.1. Principios y valores generales	
<b>81</b>	7.2. Proceso de toma de decisiones	
<b>82-83</b>	7.3. Código Ético	
<b>84</b>	7.4. Canal Responsable	
<b>85</b>	7.5. Código de Conducta	
<b>86-103</b>	7.6. Norma Anticorrupción	
<b>104</b>	7.7. Compromiso con la privacidad de datos	
<b>105</b>	7.8. Protección de la Propiedad Intelectual	
<b>106-108</b>	7.9. Seguridad frente a daños informáticos	
<b>109-113</b>	7.10. Impactos, Riesgos y Oportunidades	
<b>114</b>	<b>8. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD</b>	
<b>115-116</b>	8.1. Campañas y colaboraciones	
	8.1.1. Plexus Tech GAAD 2025: Seguimos trabajando por una accesibilidad digital real	
<b>117</b>	8.2. Satisfacción de Clientes	
<b>118</b>	8.3. Inversión en capacidades digitales	
<b>119-126</b>	8.4. I+D	
<b>127</b>	8.5. Clientes	
<b>128-129</b>	8.6. Proveedores	
<b>130</b>	8.7. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
<b>131</b>	8.8. Beneficios e Impuestos	
<b>132-133</b>	<b>ANEXO I</b>	
<b>134</b>	<b>HOJA DE FORMULACIÓN</b>	

## 1. MENSAJE DEL CEO

Estimados lectores,

Plexus presenta su informe de Información no Financiera relativo al ejercicio 2025, 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 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 cuatro 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 2025 Plexus Tech como continuidad al desarrollo del **plan de expansión nacional e internacional**, incorpora al Grupo Plexus a la tecnológica lusa **BI4ALL** by Plexus, compañía hiperespecializada en Data e IA.

Con sede en Lisboa y oficinas en Oporto, Bi4ALL cuenta con una amplia experiencia de más de 20 años en analítica de datos. Y posterior foco en Inteligencia Artificial. La compañía tiene 370 profesionales muy especializados en tecnologías de alto nivel y con su expertise reforzarán estas áreas que ya existían en el Grupo.

Además, también **reforzamos nuestra presencia internacional**. En este sentido, la tecnológica brinda sus servicios en Portugal y, principalmente (más de un 80% de su negocio) en: USA, región DACH (Alemania, Austria y Suiza) y el Benelux (Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo).

Con esta incorporación al Grupo, Plexus Tech sigue apostando por crear un **gran polo tecnológico en Portugal**. En el país luso ya contábamos con cerca de dos centenares de profesionales y oficinas en Oporto y Lisboa desde 2024.

La estrategia de esta integración radica en **“alcanzar un crecimiento especializado de alto valor añadido** con el expertise y conocimiento de los más de 20 años de Bi4ALL en tecnologías de IA y Data que reforzará nuestra estructura en estas áreas”

### • 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 que 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 mismas.

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 Tecnoloxías Intelixentes (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 **250 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 **4.000 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



Informe no Financiero

# 2. INFORMACIÓN GENERAL

# VALORES QUE NOS DIFERENCIAN

---

01 Contamos con **EQUIPOS EXPERTOS** en las últimas tendencias tecnológicas

02 Invertimos **EN I+D Y DESARROLLO DE PRODUCTOS** propios

03 **COMBINAMOS TECNOLOGÍAS Y METODOLOGÍAS**

04 Trabajamos en la **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO**

05 Estamos **CERCA DE NUESTROS CLIENTES (Global Delivery Centers)**

06 **CRECEMOS DE FORMA SOSTENIBLE** en volumen de negocio y en talento

# CRECIMIENTO SOSTENIBLE

# 01

## ENVIRONMENTAL

Compromiso con el medio ambiente

El Grupo Plexus cuenta con buenas prácticas basadas en ISO 14001:

1. **Desarrollo sostenible**
2. **Lucha contra el cambio climático**
3. **Protección de la biodiversidad**
4. **Uso sostenible de los recursos**

# 02

## SOCIAL

Compromiso con la sociedad

Desde el Grupo Plexus se intenta tener un impacto positivo en la sociedad que lo rodea por lo que se realizan acciones en diversos ámbitos:

1. **Accesibilidad universal** para las personas con discapacidad
2. **Campañas y colaboraciones con asociaciones** que favorecen la integración.
3. **Inversión en capacidades digitales** en el ámbito educativo y social

# 03

## GOVERNANCE

Compromiso con nuestros trabajadores y trabajadoras

Desde la compañía se establecen una serie de políticas que garantizan la ética, la transparencia y la integridad:

1. **Código de conducta**
2. **Código ético**
3. **Plan de igualdad**
4. **Canal responsable**
5. **Políticas anticorrupción**
6. **Protección de datos**
7. **Ciberseguridad**

## 2.2. PRESENCIA

EN PLEXUS TECH



# HACEMOS TECNOLOGÍA CON ALMA AL SERVICIO DE LAS PERSONAS Y CÍAS

# 4.656

 PROFESIONALES  
\*datos a 31 de diciembre 2025

# 283

 MILLONES DE EUROS de facturación en 2025

## CERTIFICACIONES



### AMÉRICA

#### USA:

- New York
- Miami

#### Colombia:

- Bogotá
- Cartagena de Indias

#### Chile:

- Santiago de Chile

#### Argentina:

- Buenos Aires

#### México:

- México DF
- Monterrey
- Querétaro

#### Rep. Dominicana:

- Santo Domingo

#### Brasil:

- Río de Janeiro
- São Paulo

### EUROPA Y ÁFRICA

#### Reino Unido:

- Londres
- Manchester
- Milton Keynes
- Glasgow

#### Francia:

- París

#### Alemania:

- Frankfurt

#### Italia:

- Roma
- Milán

#### Portugal:

- Lisboa
- Évora
- Oporto

#### Polonia:

- Varsovia

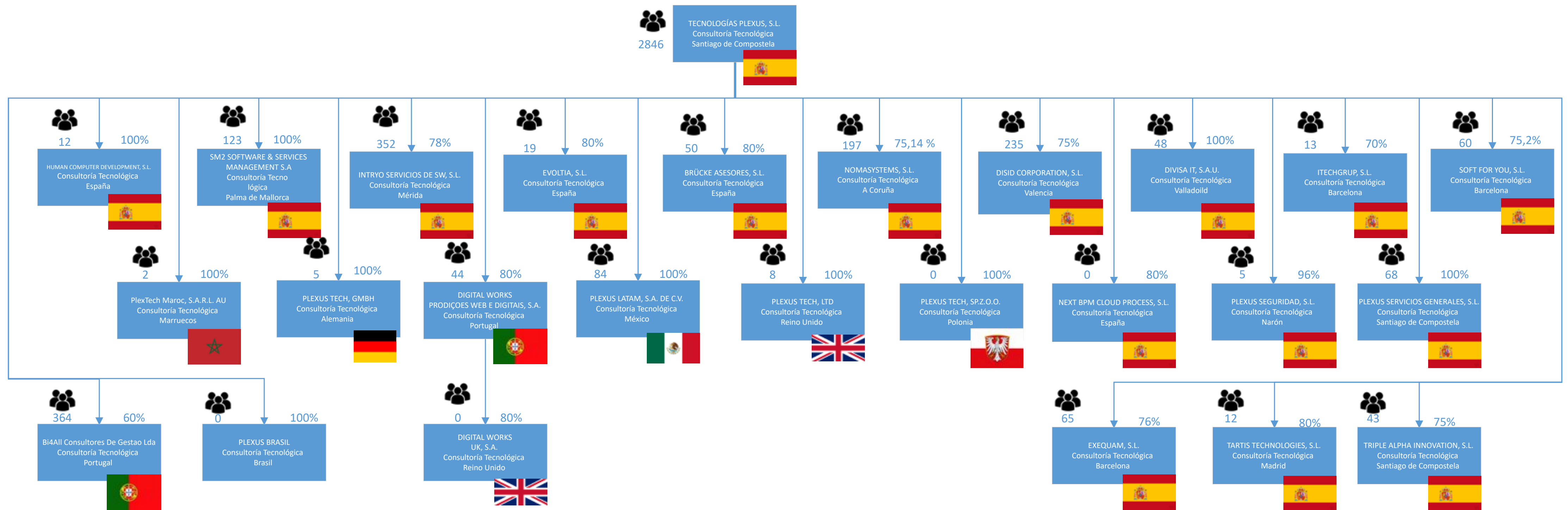
#### Marruecos:

- Tánger

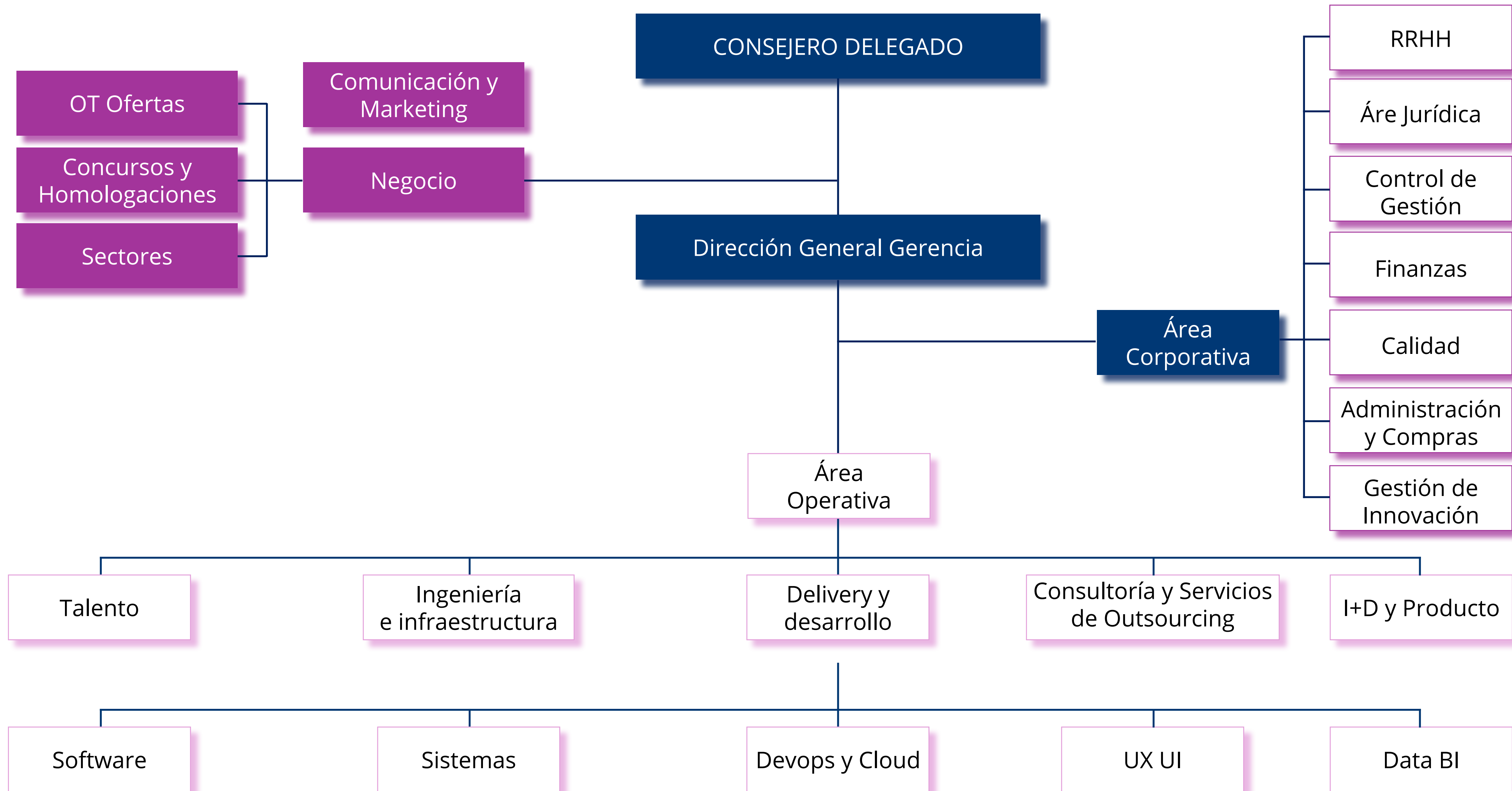
## 2.3. ESTRUCTURA DE GRUPO

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

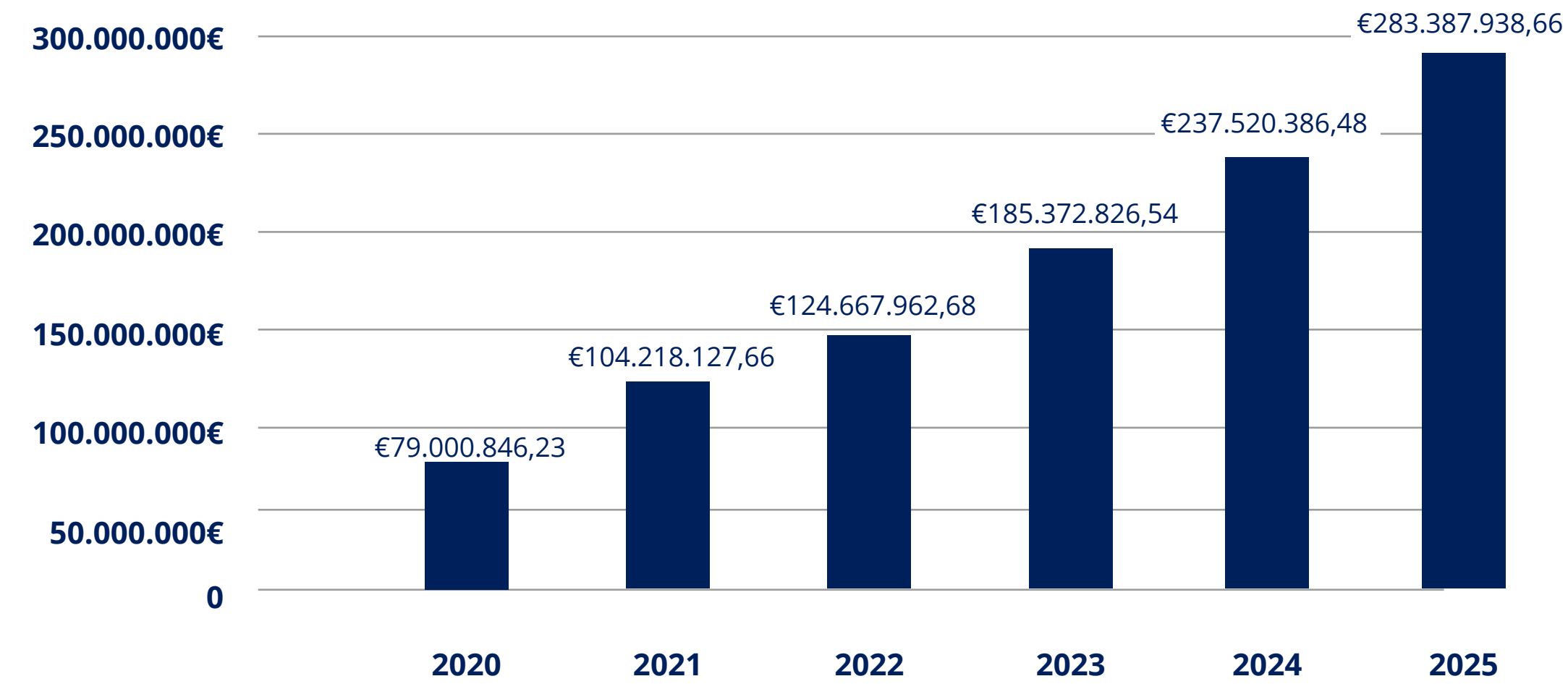


### ORGANIZACIÓN DE ÁREAS Y TALENTO

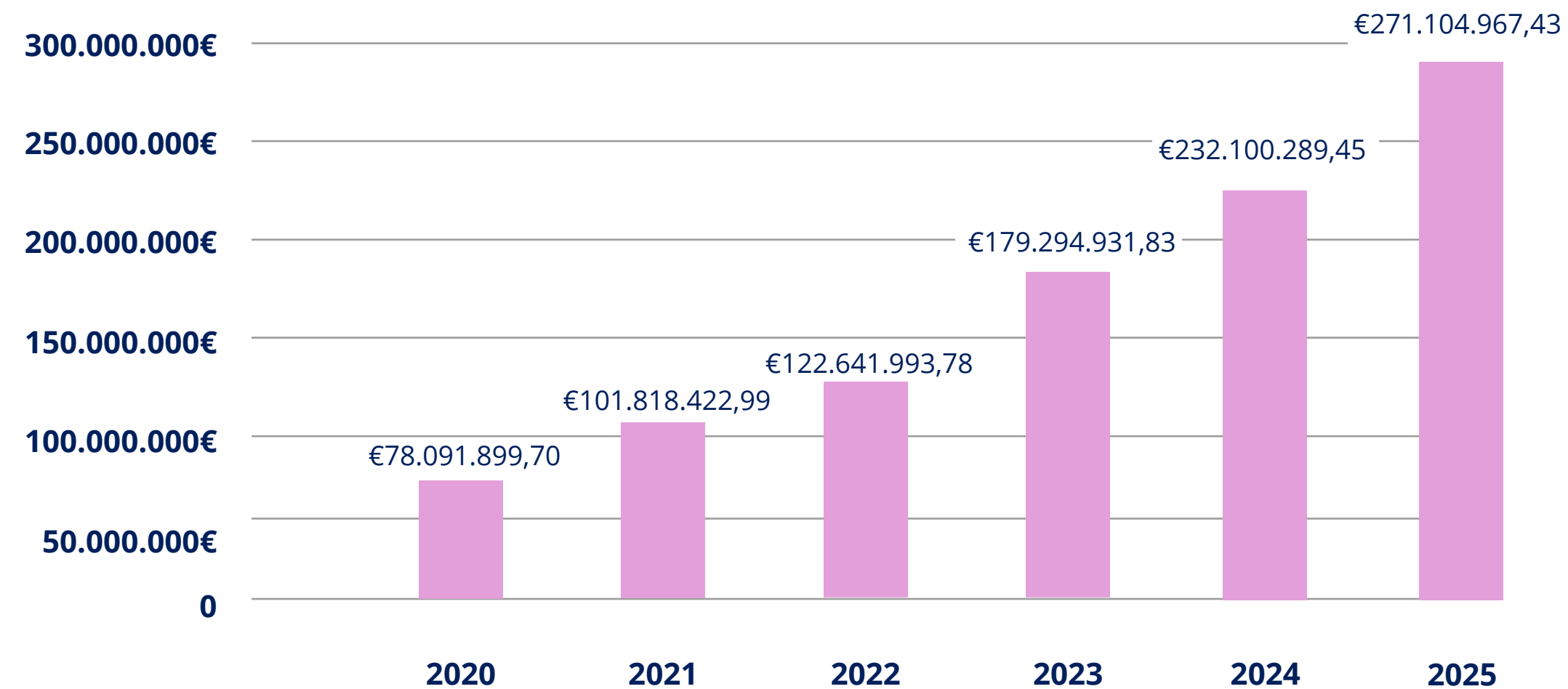


## 2.5. FACTURACIÓN

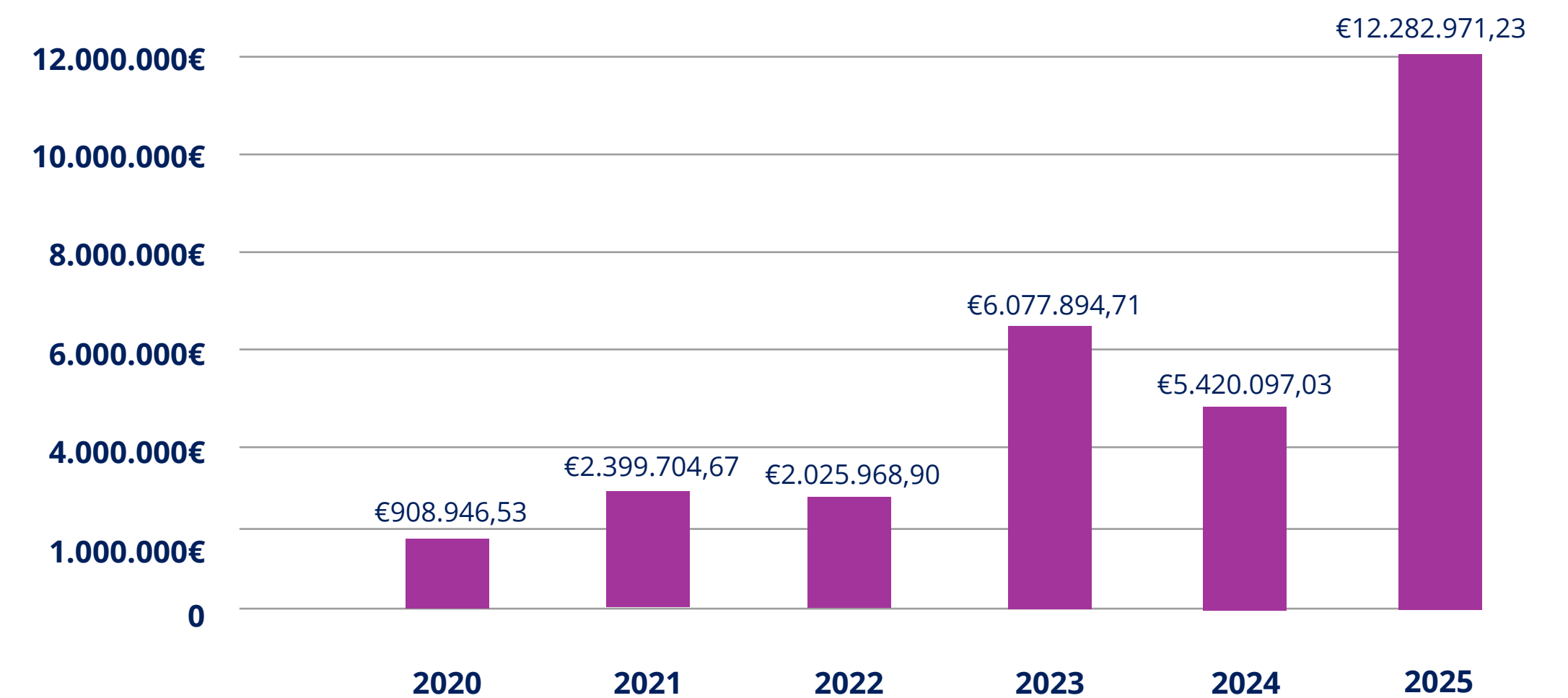
### FACTURACIÓN GLOBAL



### FACTURACIÓN UNIÓN EUROPEA



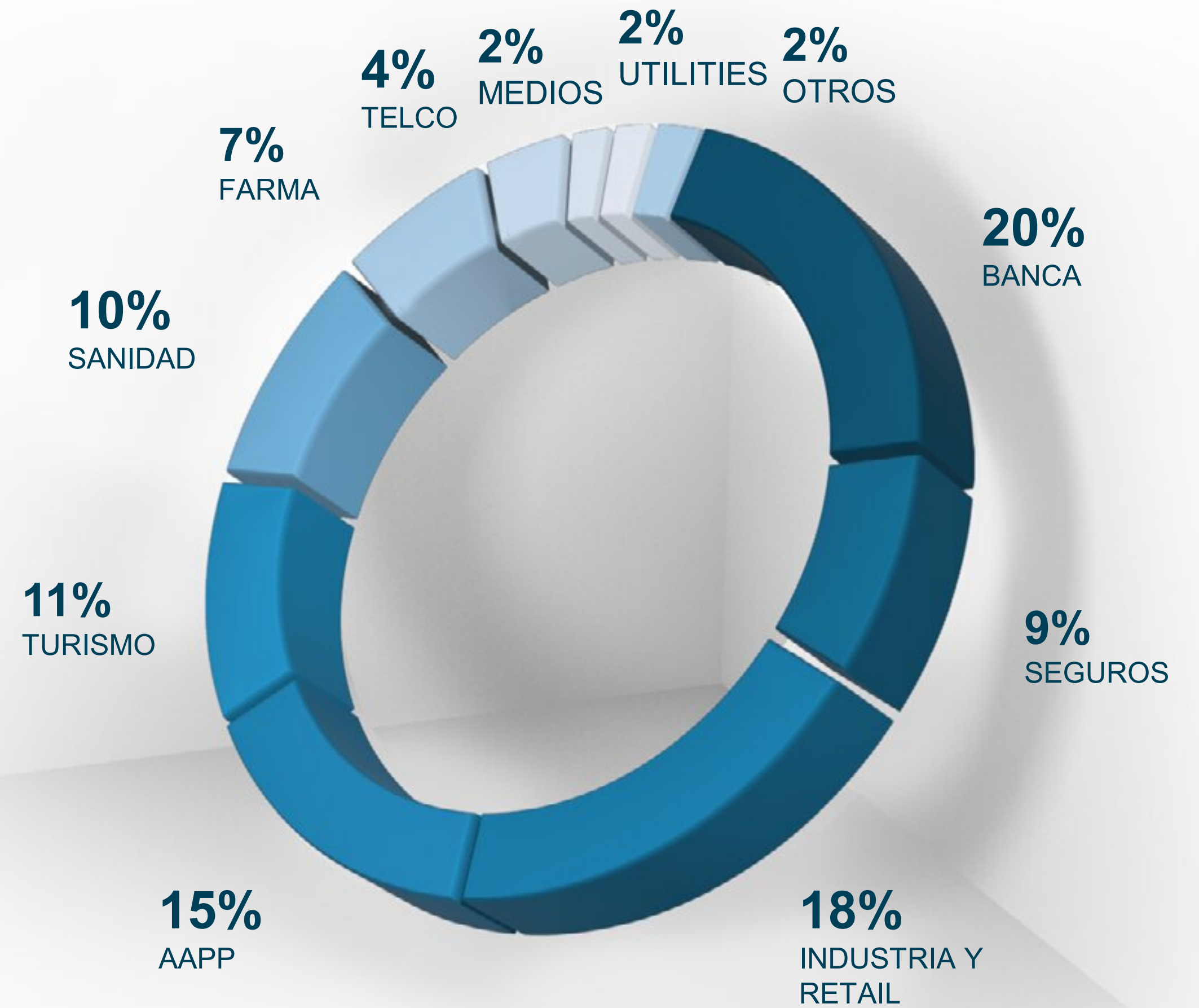
### FACTURACIÓN RESTO DE MERCADOS



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 la Banca, la Industria y Retail, o Turismo y Sanidad:

# PRINCIPALES SECTORES EN LOS QUE OPERAMOS

La diversificación de ingresos en los últimos años nos posiciona en los principales sectores creciendo de forma continua y equilibrada.



## 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:

Norma	Empresa de Grupo	Certificadora	Fecha Inicio	Fecha Fin	Alcance	Centro
<b>1.ISO 9001:2015</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA)	15/09/2024	14/09/2027	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>	SM2 Software & Services Management, S.A.	Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.	08/02/2024	07/02/2027	Diseño, desarrollo, implantación y soporte de sistemas de información	C/ Camí dels Reis, 308 Palma de Mallorca
<b>3.ISO 14001:2015</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA)	15/09/2024	14/09/2027	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>	Tecnologías Plexus, S.L.	Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A.	07/02/2025	06/02/2028	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>	Tecnologías Plexus, S.L.	IMQ Ibérica, S.L.	27/10/2025	26/10/2028	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 20000-1:2018</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA)	28/03/2024	27/03/2027	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 27001:2022</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	14/06/2025	13/06/2028	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 27701:2021</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	12/06/2025	11/06/2028	El sistema de gestión de seguridad y privacidad que cubre los servicios de soporte informático y centro de atención al usuario, Ciberseguridad, IA, data, desarrollo de software, hyperautomatización, arquitectura y DevOps, sistemas, comunicaciones, SAP & Business Solutions, accesibilidad, servicios gestionados, CPD, I+D+i, consultoría, y productos.	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>9. ISO 22301:2019</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	23/06/2025	22/06/2028	Los sistemas de información que dan soporte a los servicios de arquitectura de sistemas y redes de comunicaciones prestados para el centro de atención al usuario (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. - Consúltame, videoconsulta	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela

## 2.7. CERTIFICACIONES

Norma	Empresa de Grupo	Certificadora	Empresa de Grupo	Fecha Inicio	Fecha Fin	Alcance	Centro
<b>10. ENS 2020/0027 (Cate-goría Alta)</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	Tecnologías Plexus, S.L.	25/04/2025	24/04/2028	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. - "Consúltame", videoconsulta	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>10. UNE EN 301549:2022</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.	Tecnologías Plexus, S.L.	03/09/2024	02/09/2027	Nivel de accesibilidad: AA (Doble A) Web Corporativa URL: www.plexus.es	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>11. 2022/2554 Digital Operational Resilience Act (DORA)</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	Tecnologías Plexus, S.L.	09/05/2025	08/05/2028	El sistema de información que permite dar respuesta al compromiso de la organización respecto a los requisitos relativos a la gestión de la resiliencia operativa en el rol de proveedor de servicios TIC de Soporte informático y Centro de atención al usuario, Ciberseguridad, IA, Data, Desarrollo de software, Hyperautomatización, Arquitectura y Devops, Sistemas, Comunicaciones, SAP & Business Solutions, Accesibilidad, Servicios gestionados, CPD, I+D+i, Consultoría y Productos.	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>12. 2022/2555 NIS 2 (Network and Information Security)</b>	Tecnologías Plexus, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	Tecnologías Plexus, S.L.	25/04/2025	24/04/2028	Sistemas de información que dan soporte a los servicios prestados de Soporte Informático Y Centro De Atención Al Usuario, Ciberseguridad, IA, Data, Desarrollo De Software, Hyperautomatización, Arquitectura Y Devops, Sistemas, Comunicaciones, SAP & Business Solutions, Accesibilidad, Servicios	José Villar Granjel, 22-24. Santiago de Compostela
<b>13. ISO 9001:2015</b>	DIVISA IT, S.A.U.	AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.	DIVISA IT, S.A.U.	04/07/2023	03/07/2026	Consultoría (diagnóstico y asesoramiento), diseño, desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de información. Consultoría (diagnóstico y asesoramiento), diseño, implantación y mantenimiento de infraestructuras de informática y telecomunicaciones. Los servicios de soporte y explotación de sistemas y aplicaciones informáticas. La venta de software y de equipos y accesorios de informática y telecomunicaciones.	Parque Tecnológico de Boecillo, Parcela 129 - 47151 - Boecillo (Valladolid)
<b>14. ISO 9001:2015</b>	DISID CORPORATI-ON, S.L.	Intertek Certification Limited	DISID CORPORATI-ON, S.L.	23/10/2023	22/10/2026	Diseño y desarrollo de software personalizado para empresas	Av./ Menéndez Pelayo, 5 - 46010 Valencia
<b>15. ISO 9001:2015</b>	ITECHGRUP INNOVACION EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, S.L.	Bureau Veritas Iberia S.L.	ITECHGRUP INNOVACION EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, S.L.	10/03/2024	09/03/2027	COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE SOFTWARE Y HARDWARE. CONSULTORÍA E IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES TECNOLÓGICAS EN SEGURIDAD DIGITAL Y SOFTWARE LIBRE.	C/ LLULL 321, EDIFICI CINQ, 08019 -BARCELONA
<b>16. ISO 27001:2022</b>	SOFT FOR YOU, S.L. (SFY)	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	SOFT FOR YOU, S.L. (SFY)	25/10/2023	24/10/2026	Sistema de gestión de la seguridad de la información que da soporte a los procesos y servicios de Obsly para disponer de métricas de las aplicaciones del cliente	Avda. Meridiana, 27, Planta LC 08018, Barcelona
<b>17. ISO 27001:2022</b>	TRIPLE ALPHA IN-NOVATION, S.L.	LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)	TRIPLE ALPHA IN-NOVATION, S.L.	22/11/2024	21/11/2027	Sistema de Gestión de la Información que soporta los procesos de: Recolección, tratamiento, análisis y visualización de datos con desarrollo de software para optimizar procesos	Lugar da Esclavitude, s/n 15980, Padrón (La Coruña)
<b>18. ISO 27001: 2023</b>	EXEQUAM, S.L.	OCA Instituto de Certificación, S.L.U	EXEQUAM, S.L.	31/07/2025	30/07/2028	Los sistemas de información que dan soporte a los servicios de SAP	C/Llacuna 56-70 Edif A Planta 2. 08005 Barcelona

## 2.8. Colaboraciones

### 2.8.1. Plexus y USC crean CAME&IA: Cátedra de IA en Medicina Personalizada de Precisión



**USC y Plexus Tech, con el respaldo de la Secretaría de Estado de Digitalización e IA, promueven CAME&IA, iniciativa única en España en la personalización de los procesos asistenciales.**

De la mano de Plexus Tech y la Universidad de Santiago de Compostela (USC), nace la **Cátedra de Inteligencia Artificial en Medicina Personalizada de Precisión (CAME&IA)**. Esta iniciativa, **única en España**, optimizará la toma de decisiones clínicas aplicando la IA a la medicina personalizada. Ciberdefensa.

La puesta de largo de la Cátedra tuvo lugar este miércoles 29 de mayo de 2025 en el Paraninfo de la USC. En el acto, se destacó el objetivo de este proyecto de generar, en los próximos cuatro años, nuevo conocimiento a través del uso de tecnologías inteligentes y la explotación avanzada de datos médicos para mejorar la **toma de decisiones clínicas**

La cátedra CAME&IA, financiada con 1,2 millones de euros, cuenta con el **respaldo del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública**. Para ello, el ente público realiza una aportación próxima a los 900.000 euros. Además, cabe destacar que está creada en el contexto de la candidatura de la USC a las ayudas para la creación de las Cátedras ENIA. Estas están convocadas por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, en el marco de la Agenda España Digital 2025, y del Componente 16 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

«Esta cátedra refleja el **papel fundamental que desempeña la investigación para construir un país mejor**, que abrace la tecnología con una mirada humanista, centrada en las personas y en la defensa de sus derechos», destacó durante la sesión la **secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, María González Veracruz**. Asimismo, defendió el compromiso firme del Gobierno de España con la universidad pública, la investigación científica y el desarrollo tecnológico como: «pilares de un país más justo, innovador y preparado para liderar el futuro digital».

«La cátedra nació con la convicción de que sólo desde una **perspectiva integradora y multidisciplinar** se puede construir un entorno de investigación que transforme el conocimiento en mejoras tangibles para la práctica clínica», afirmó **Senén Barro, director científico del CiTIUS** y responsable de la cátedra. «**Entendemos la tecnología como una gran herramienta para mejorar el mundo**, y la medicina es un campo donde los avances tecnológicos tienen un impacto directo en la calidad de vida de las personas», subrayó, por su parte, **José Manuel Viña Bravo, director general de Plexus Tech**. El acto contó además con la conferencia del catedrático de la USC, Ángel Carracedo.

## 2.8. Colaboraciones

### 2.8.2. RIES 25: Patrocinamos el evento líder del ecosistema sociosanitario



Estuvimos presentes en RIES 25 para aportar nuestra experiencia en soluciones innovadoras de Medicina Personalizada y de Precisión, data e IA al servicio de la sanidad. Los grandes desafíos del ecosistema sociosanitario a debate en RIES 25, y allí estuvimos desde Plexus Tech. En esta línea, con nuestra experiencia en soluciones innovadoras como líderes en el sector salud, patrocinamos y participamos en esta décima edición del evento de referencia a nivel nacional e internacional, que organiza cada año el Clúster Saúde de Galicia (CSG). Para ello, en esta décima edición, el encuentro se distribuyó en dos intensas jornadas, cargadas de actividades. Bajo el lema International Challenges of the Health Ecosystem, participaron líderes del ámbito sanitario, tecnológico, institucional y científico

De este modo, en este gran foro de debate, pudimos aportar nuestra amplia experiencia en soluciones de innovación. Principalmente, mostramos nuestros servicios centrados en:  
Medicina Personalizada y de Precisión.  
Espacios de datos.  
Inteligencia Artificial al servicio de la Sanidad

#### **Ágora temática sobre IA, patrocinada por Plexus Tech.**

En este sentido, nuestro momento destacado en RIES 25 llegó con el Ágora Temática: Impacto de la IA en la Asistencia Sanitaria: Realidades y Desafíos. Esta sesión, que patrocinamos, estuvo dinamizada por nuestro socio-director Health & Social Care, José Manuel Chao. Así, con su liderazgo, tratamos el papel de la IA en la medicina del presente y el futuro, junto a referentes del ámbito sanitario y tecnológico:  
Marcos Ortega, director del Grupo Varpa de la Universidad de A Coruña (UDC).  
José María Rodríguez Méndez, director Corporativo de Procesos de Quirónsalud.  
Benigno Rosón, subdirector general de Sistemas e IT de la Consellería de Sanidade.  
Alejandro Ramos, director de I+D de InVerbis Analytics.

Además, también participamos en la mesa redonda La salud de los datos. En ella, pudimos aportar nuestra visión con Martín López, executive director of Health & Social Care de Plexus Tech.

## 2.8. Colaboraciones

### 2.8.3. Plexus Impulsa la movilidad digital en Galicia con la Plataforma Gallega de Movilidad 4.0 “MoBT”



**La nueva Plataforma Gallega de Movilidad 4.0 de la Xunta de Galicia integra en una sola app el pago del billete en el autobús, información en tiempo real, planificación multimodal y muchos más servicios.**

**La movilidad digital llega a Galicia y lo hace de la mano de Plexus Tech.** Nuestra compañía ha desarrollado la nueva y pionera Plataforma Gallega de Movilidad 4.0 “MoBT” de la Xunta de Galicia. Una herramienta única que permite integrar, en una sola app, todo lo que necesita un viajero: pago del billete en el autobús a través del móvil, información en tiempo real sobre las rutas, planificación multimodal y muchos más servicios

Por primera vez, toda la movilidad pública de Galicia se integra en una única aplicación para que el usuario o usuaria solo tenga que decidir dónde quiere ir. De este modo, **“MoBT” permite pagar directamente desde el móvil en el autobús**, eliminando la necesidad de tarjetas físicas, oficinas bancarias o recargas en cajeros. Una auténtica revolución en la forma de moverse por Galicia.

Desde Plexus Tech hemos liderado el diseño, desarrollo, implantación y operación de esta plataforma que, como principales novedades:

- Elimina la necesidad de tarjetas físicas o recargas bancarias.
- Permite pagar desde el móvil con un simple código QR.
- Introduce el modelo de Account Based Ticketing: viaja primero, paga después.
- E integra todos los servicios de transporte público gallego con visión MaaS (Mobility as a Service).

En este sentido, la nueva Plataforma Gallega de Movilidad 4.0 supone un paso firme hacia una Galicia más conectada, más verde y digital, alineada con la estrategia Galicia 2030. Un reto del que, en Plexus Tech, estamos orgullosos de impulsar con una movilidad más inteligente y eficiente

- **Desarrollada por Plexus Tech, ya está implementada en el área de Santiago de Compostela y Deza.**

La nueva herramienta de movilidad fue presentada en Lalín por la Xunta de Galicia este pasado jueves 7 de agosto. **La aplicación ya se encuentra implementada en las rutas del área comarcal de la capital gallega, así como en la comarca del Deza.** Un despliegue inicial que se irá expandiendo a toda Galicia en los próximos meses. De este modo, se logrará una auténtica revolución en la forma de concebir los desplazamientos en autobús de la Comunidad.

Un gran paso para impulsar la movilidad digital en Galicia que llevamos a cabo desde Plexus Tech.

## 2.9. Reconocimientos

### 2.9.1. Plexus partner tecnológico de la plataforma solidaria TERRA MOVE



**Sumamos nuestras soluciones de innovación a la plataforma de mecenazgo TERRA MOVE, para el ecosistema del deporte gallego.**

**Tecnología al servicio de las personas: somos nuevos colaboradores y partner tecnológico de TERRA MOVE.** Nos incorporamos a la plataforma solidaria de mecenazgo al servicio del ecosistema del deporte gallego, impulsada por la Fundación Amare Terra en colaboración con la Xunta de Galicia. Se trata de una herramienta innovadora que permite a clubes, federaciones y deportistas captar fondos de forma directa, segura y transparente. Al mismo tiempo, facilita que particulares y empresas puedan en su caso beneficiarse de los incentivos al mecenazgo

TERRA MOVE nace como un proyecto sin ánimo de lucro para democratizar el acceso al mecenazgo y colaborar con el tejido deportivo gallego. En especial, está destinada a deportes minorizados, inclusivos y de base. A través de una plataforma de acceso gratuito, gestionada por la Fundación Amare Terra con el respaldo de la Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes de la Xunta de Galicia, el proyecto integrará tecnología para conseguir que el 100% de las donaciones llegue a los beneficiarios finales, con trazabilidad, transparencia y gestión automatizada para donantes y entidad

Una plataforma sólida, escalable y de referencia.

Con nuestra incorporación al proyecto de TERRA MOVE como partner tecnológico, aportaremos soluciones de innovación tales como:

- **Tecnología cloud.**
- **IA.**
- **Ciberseguridad.**
- **Desarrollo de software.**
- **Aplicaciones de gestión.**
- **Y despliegue de infraestructuras digitales.**

De este modo, **esto permitirá que TERRA MOVE crezca y se consolide** como una plataforma sólida, escalable y de referencia. Además, a través de nuestro liderazgo en el ámbito de la transformación digital, la accesibilidad y la comunicación, **reforzaremos la visibilidad del deporte gallego** en todos los canales digitales. En esta línea, esta iniciativa se posiciona como un ejemplo de innovación social y tecnológica.

Mediante esta alianza, dotaremos a TERRA MOVE de una plataforma tecnológica de alto nivel. **Será totalmente accesible**, con todos sus procedimientos digitalizados, de principio a fin. **Al mismo tiempo, se pondrá la IA al servicio del deporte:** desde la gestión inteligente de campañas solidarias hasta el análisis del impacto social, deportivo y económico de cada donación.

Con nuestra unión a la Fundación Amare Terra, TERRA MOVE **aspira a convertirse en un modelo de transformación digital replicable**, capaz de inspirar nuevas formas de cooperación entre tecnología y acción social.

**Un proyecto innovador e apasionante desde Galicia.**

Asimismo, **este acuerdo representa un reto apasionante para nuestra compañía.** En este sentido, nos sumamos desde Galicia a un proyecto innovador con **vocación de trascender y convertirse en una referencia nacional** en materia de tecnología aplicada al bien común. Por su concepción y utilidad, la plataforma está llamada a extenderse en el futuro a otros ámbitos sociales más allá del deporte. Así, buscamos consolidar un nuevo paradigma de colaboración entre empresas y entidades comprometidas con el desarrollo sostenible y la solidaridad.

Por su parte, **para la Fundación Amare Terra, nuestra incorporación supone un motivo de orgullo y una garantía de éxito.** “Contar con una gran empresa tecnológica gallega, líder en innovación y con profundo arraigo territorial, asegura no solo la excelencia técnica del proyecto, sino también su sostenibilidad, su proyección nacional y su contribución al fortalecimiento del deporte gallego como motor de inclusión, salud y valores humanos”, destacan.

Informe no Financiero

# 3. MARCO NORMATIVO

### 3.1. Principios para 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 e 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.

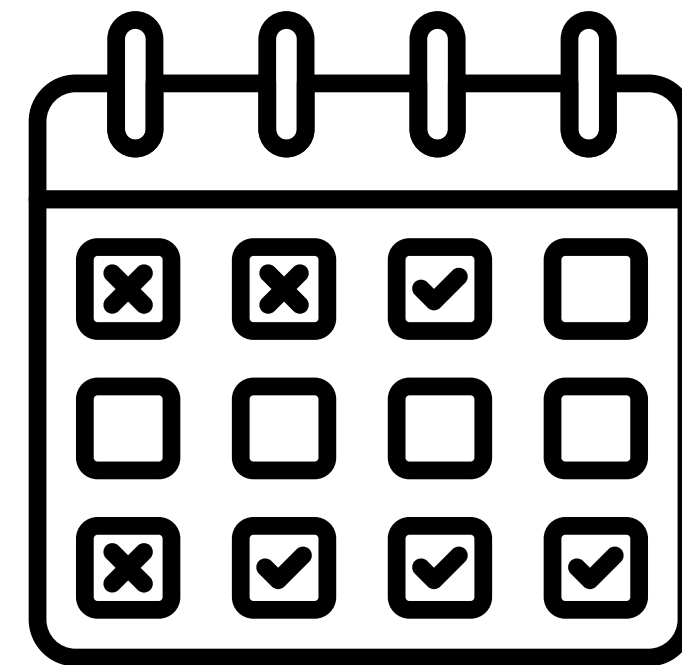
Siguiendo la norma GRI 2021, este informe está sujeto a revisión externa por parte de AENOR. Por último, el punto de contacto para preguntas sobre el presente informe o sus contenidos es el domicilio social indicado en el punto 2 “Información general”.

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 2021, 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 27701, ISO 33000, ISO 45001, UNE EN 301549, Esquema Nacional de Seguridad, Reglamento DORA y NIS 2.

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 2025 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 2025.

### 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

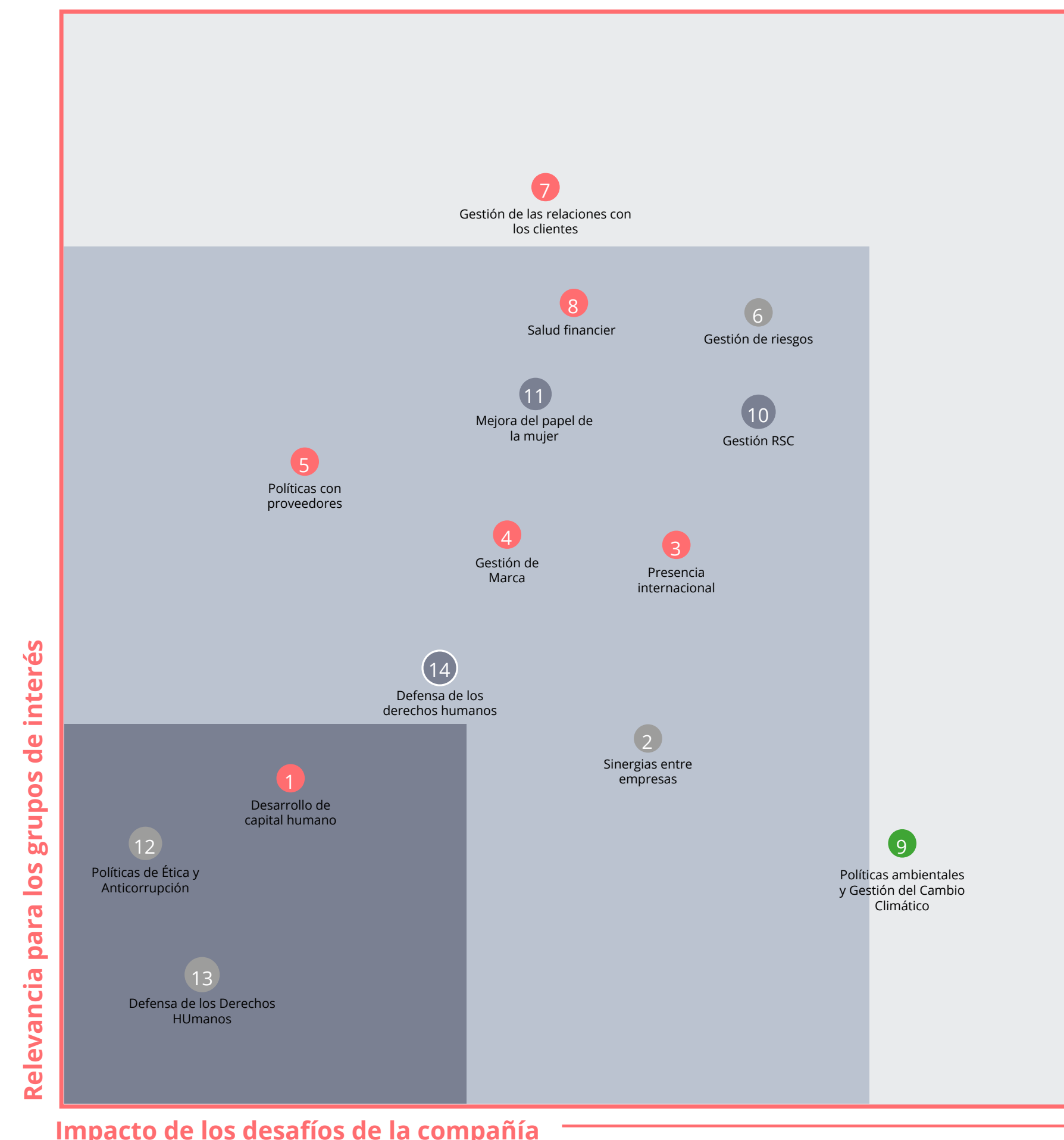
Para la realización del análisis de materialidad de Plexus, se han identificado los aspectos ambientales, sociales y económicos relevantes para sus grupos de interés y para el grupo en función de su impacto en la cadena de valor

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

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Informe no Financiero

# 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 ambientales 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 desechos, 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)

\*Residuos peligrosos

## 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:

2024: 506,71 TnCo2

Durante la anualidad 2025, se ha reducido 8,92% teniendo un resultado de 461.49 TnCO2

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

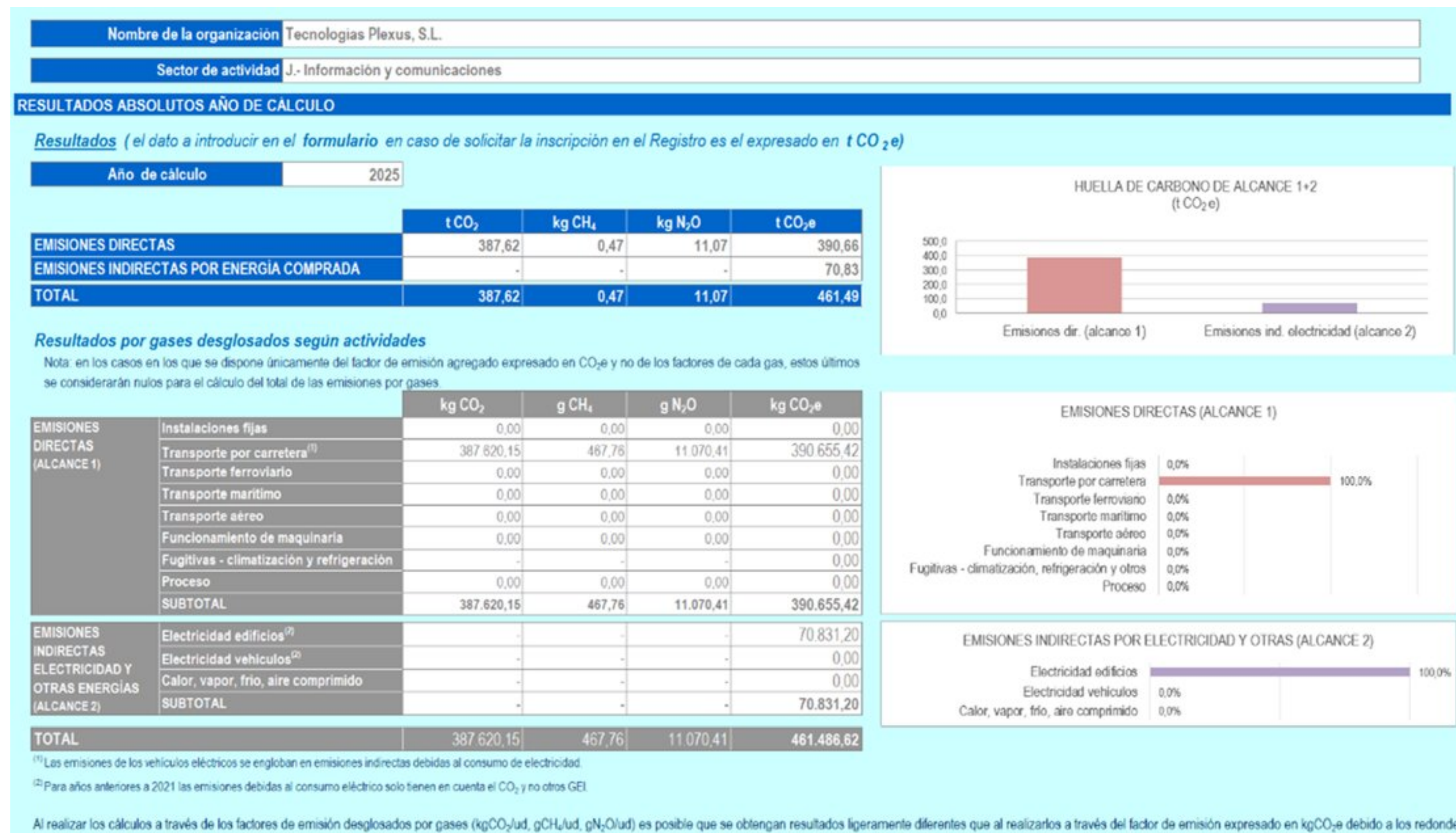
### 4.3. CAMBIO CLIMÁTICO

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 CO2.

Como compromiso de lucha contra el cambio climático, Plexus se marca como objetivo la reducción de las toneladas de CO2 que emite a la atmósfera.

El cálculo para la anualidad 2025 nos indica lo siguiente:



### 4.3. CAMBIO CLIMÁTICO

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	C.I.F. / N.I.F.	TIPO DE ORGANIZACIÓN
Tecnologías Plexus, S.L.	B15726177	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.

<b>AÑO 1</b>	2022	<b>HC AÑO 1</b>	538,42 t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO 2</b>	2023	<b>HC AÑO 2</b>	536,68 t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO 3</b>	2024	<b>HC AÑO 3</b>	506,71 t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO de cálculo</b>	<b>2025</b>	<b>HC año de cálculo</b>	<b>461,49 t CO<sub>2</sub>e</b>

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.

	AÑO	ÍNDICE DE ACTIVIDAD		
		Nombre	Valor numérico	Unidades
<b>AÑO de cálculo</b>	2025	Cifra de Negocio	283.427.495,00	Euros
<b>Año 1</b>	2022	Cifra de Negocio	124.667.962,68	Euros
<b>Año 2</b>	2023	Cifra de Negocio	185.372.826,54	Euros
<b>Año 3</b>	2024	Cifra de Negocio	237.520.386,48	Euros

Los resultados relativos de evolución indican comparativamente con los años 2022, 2023 y 2024, que la huella de carbono del año 2025 es inferior a la de los años anteriores.



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.



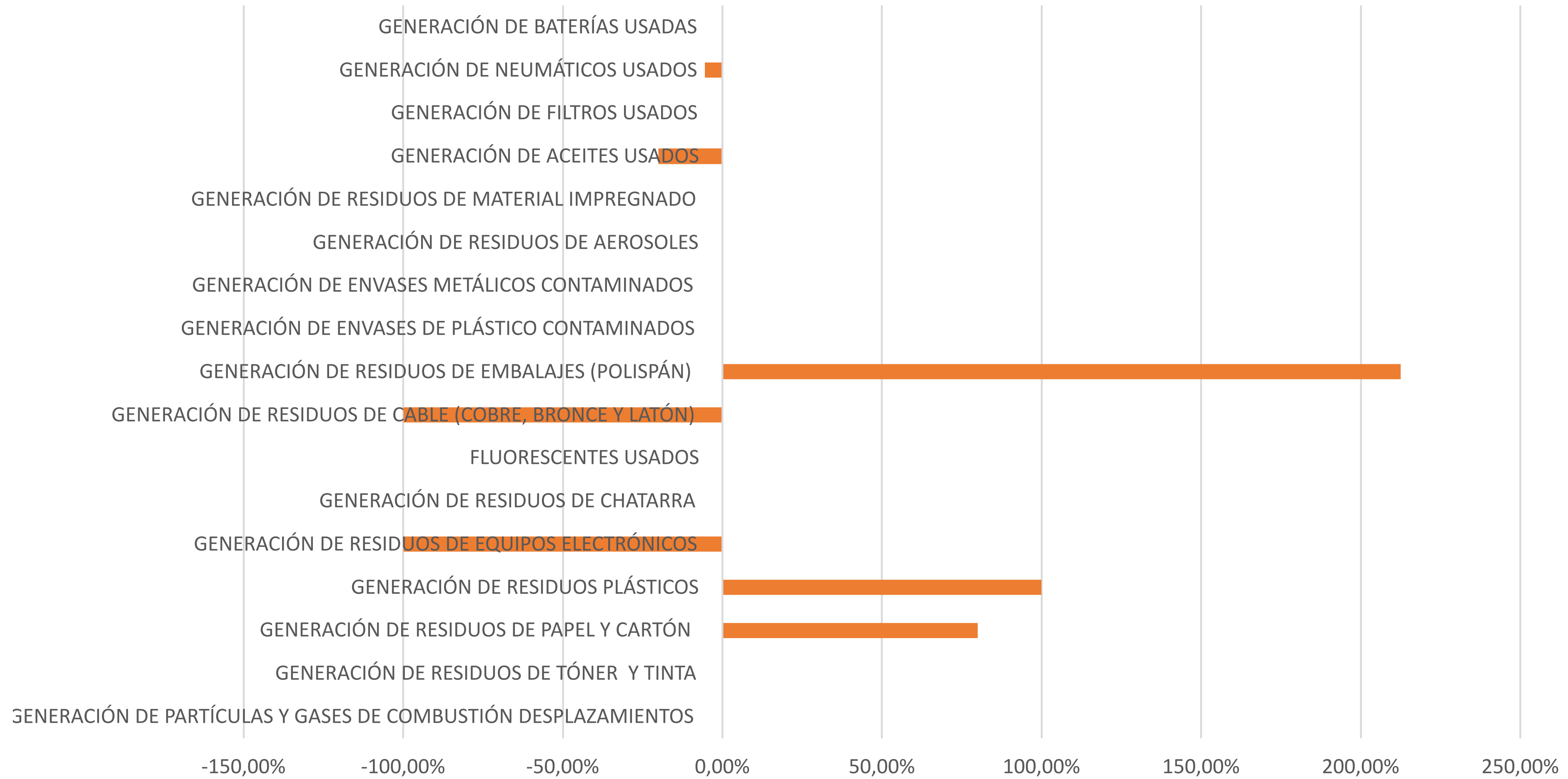
**MEDIDAS DE CONCIENCIACIÓN EN CUANTO A MINIMIZACIÓN EMISIONES CO2**

## 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:

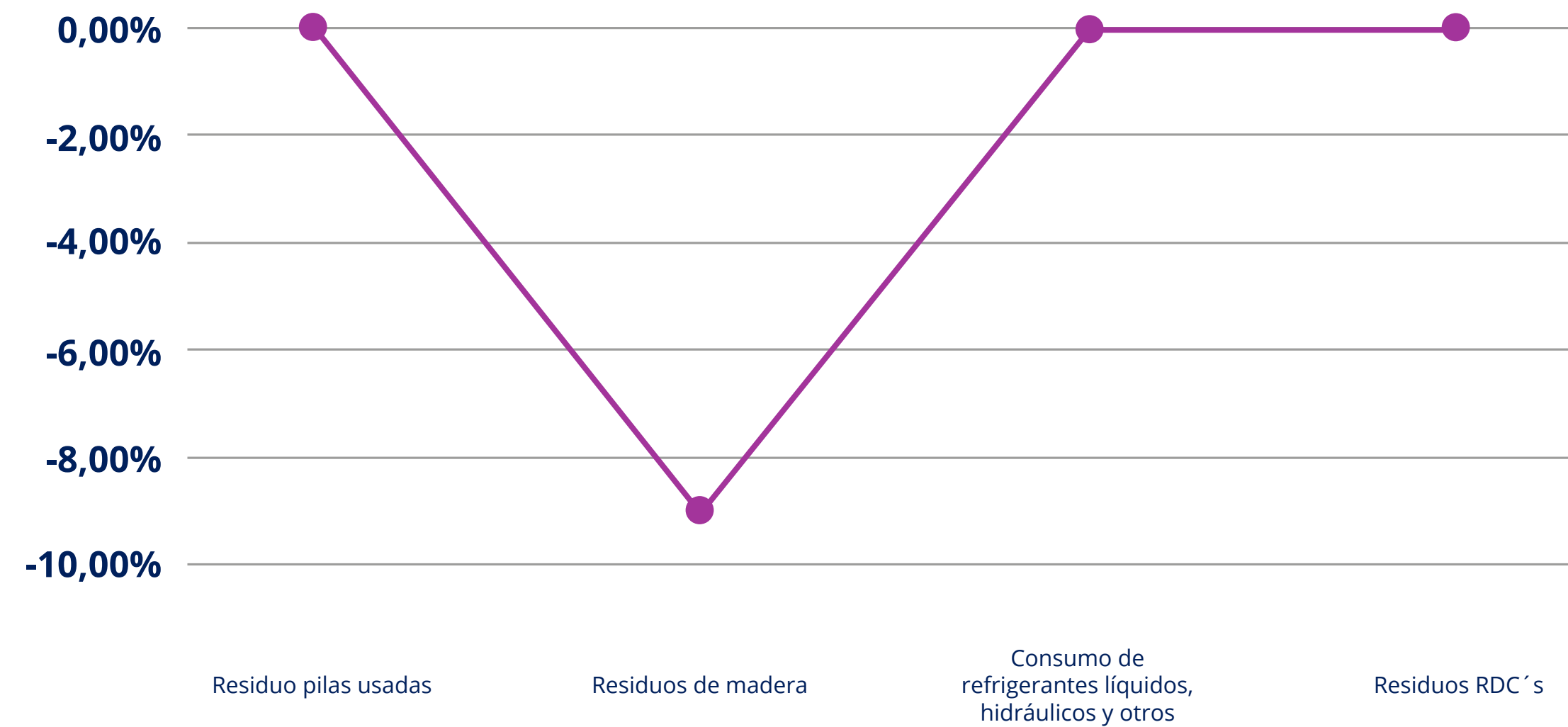
#### GENERACIÓN DE RESIDUOS 2024 VS 2025



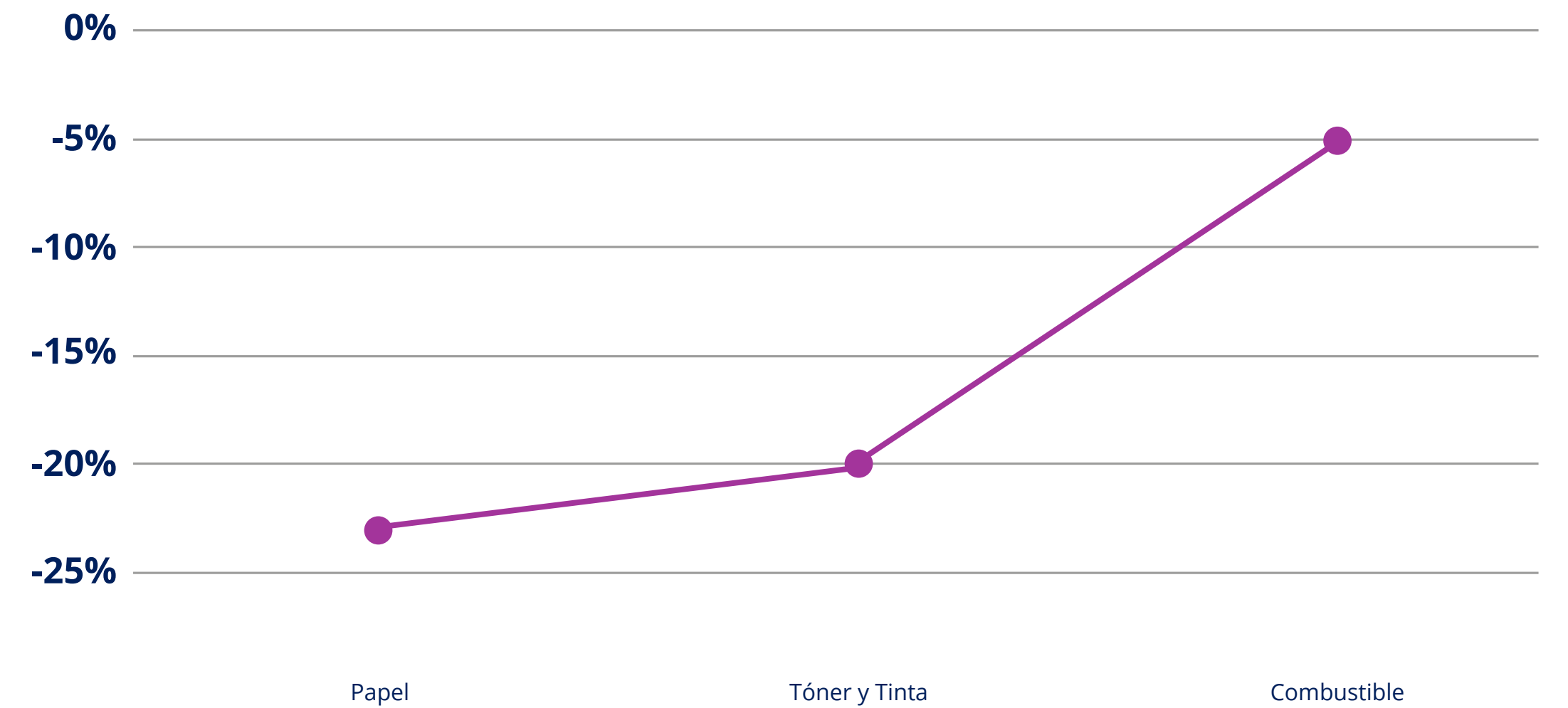
## 4.5. BALANCE DE SOSTENIBILIDAD

### 4.5.1. Indicadores medioambientales

#### GENERACIÓN DE RESIDUOS 2024 VS 2025



#### CONSUMOS GLOBALES 2024 VS 2025



## 4.5. BALANCE DE SOSTENIBILIDAD

### 4.5.2. Consumo Eléctrico, Combustible 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.

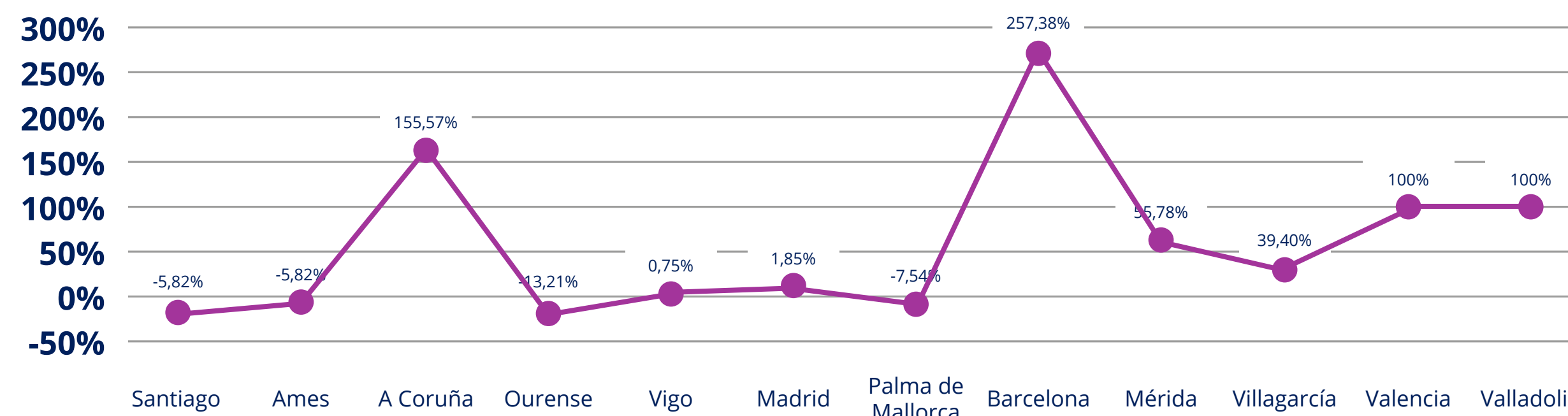
Se muestran los datos de los centros en los que se tiene acceso a los mismos, ya que hay oficinas en régimen de alquiler a las que no es posible acceder a sus datos de consumo

Consumo eléctrico (KW)				
Centro	2024	2025	Diferencia	Diferencia %
Santiago	169.870	159.984	-9.886	-5,82%
Ames	19.557	19.083	-474	-2,42%
A Coruña	13.972	35.733	21.761	155,75%
Ourense	4.384	3.805	-579	-13,21%
Vigo	3.206	3.230	24	0,75%
Madrid	60.252	61.366	1.114	1,85%
Palma de Mallorca	28.139	26.016	-2.123	-7,54%
Barcelona	4.538	16.217	11.679	257,38%
Mérida	8.191	12.759	4.569	55,78%
Vilagarcía	4.553	6.347	1.794	39,40%
Valencia	0	24.552	24.552	100,00%
Valladolid	0	104.119	104.119	100,00%

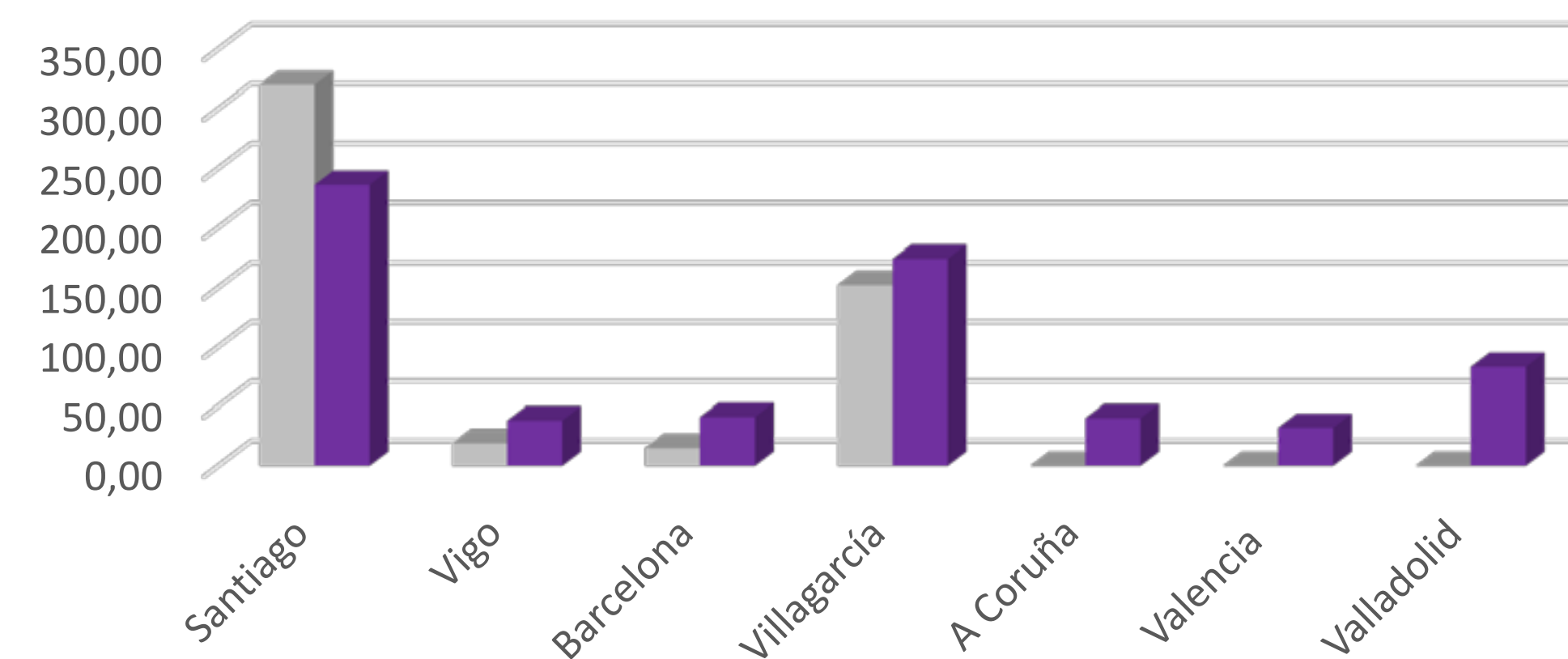
Consumo Agua (M3)				
Centro	2024	2025	Diferencia	Diferencia %
Santiago	320,00	236,00	-84,00	-35,59%
Vigo	19,00	38,00	19,00	50,00%
Barcelona	15,00	41,00	26,00	63,41%
Vilagarcía	152,00	174,00	22,00	12,64%
A Coruña	0	40,00	40,00	100,00%
Valencia	0	32,00	32,00	100,00%
Valladolid	0	83,00	83,00	100,00%

316.661	473.212	27.880	8,80%
---------	---------	--------	-------

**CONSUMO ELÉCTRICO  
2024 VS 2025**



**CONSUMO AGUA  
2024 VS 2025**



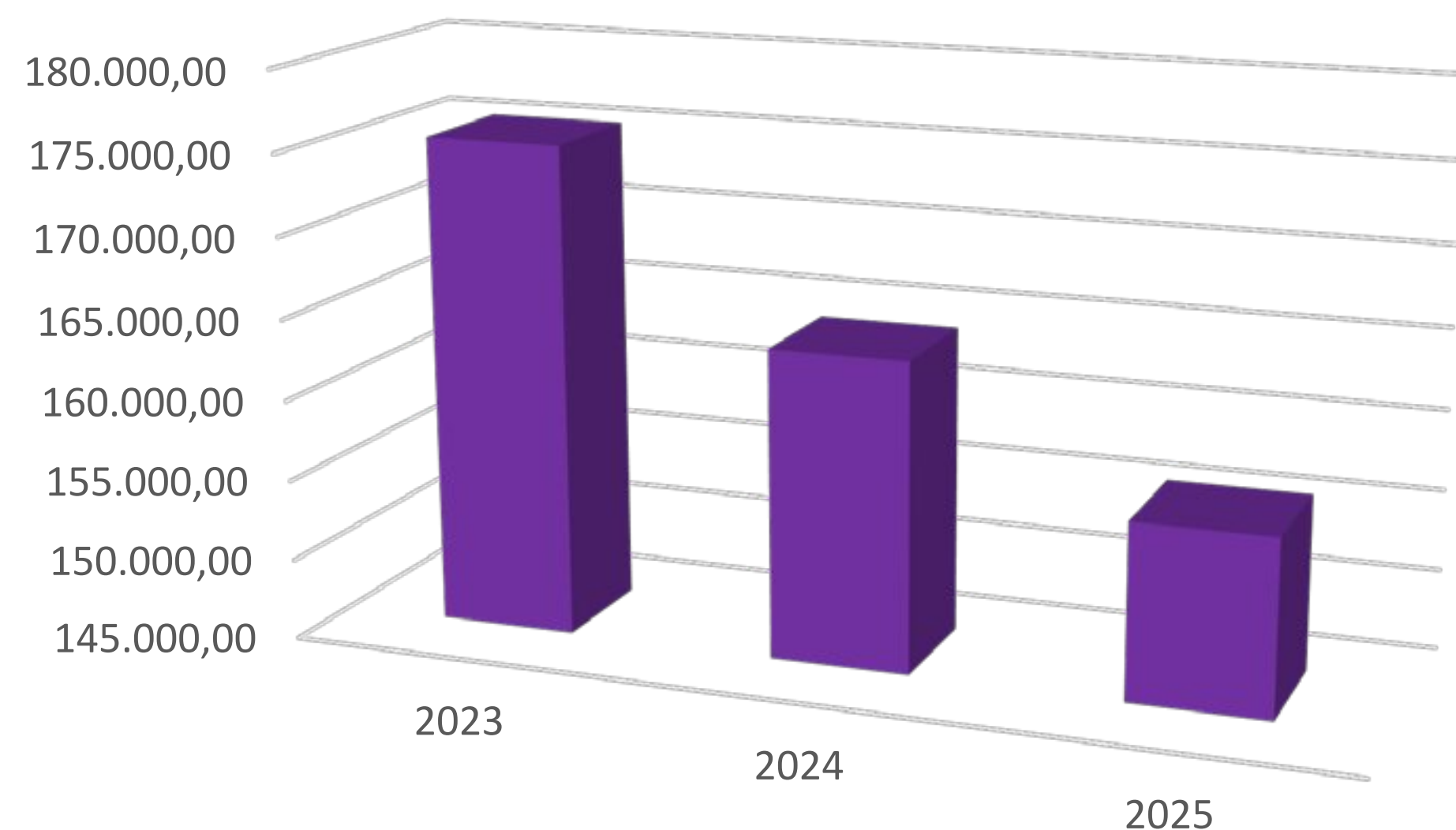
Consumos globales				
	2023	2024	2025	Diferencia %
Combustible	175.304,44	164.105,45	155.921,22	-4,99%

## 4.5. BALANCE DE SOSTENIBILIDAD

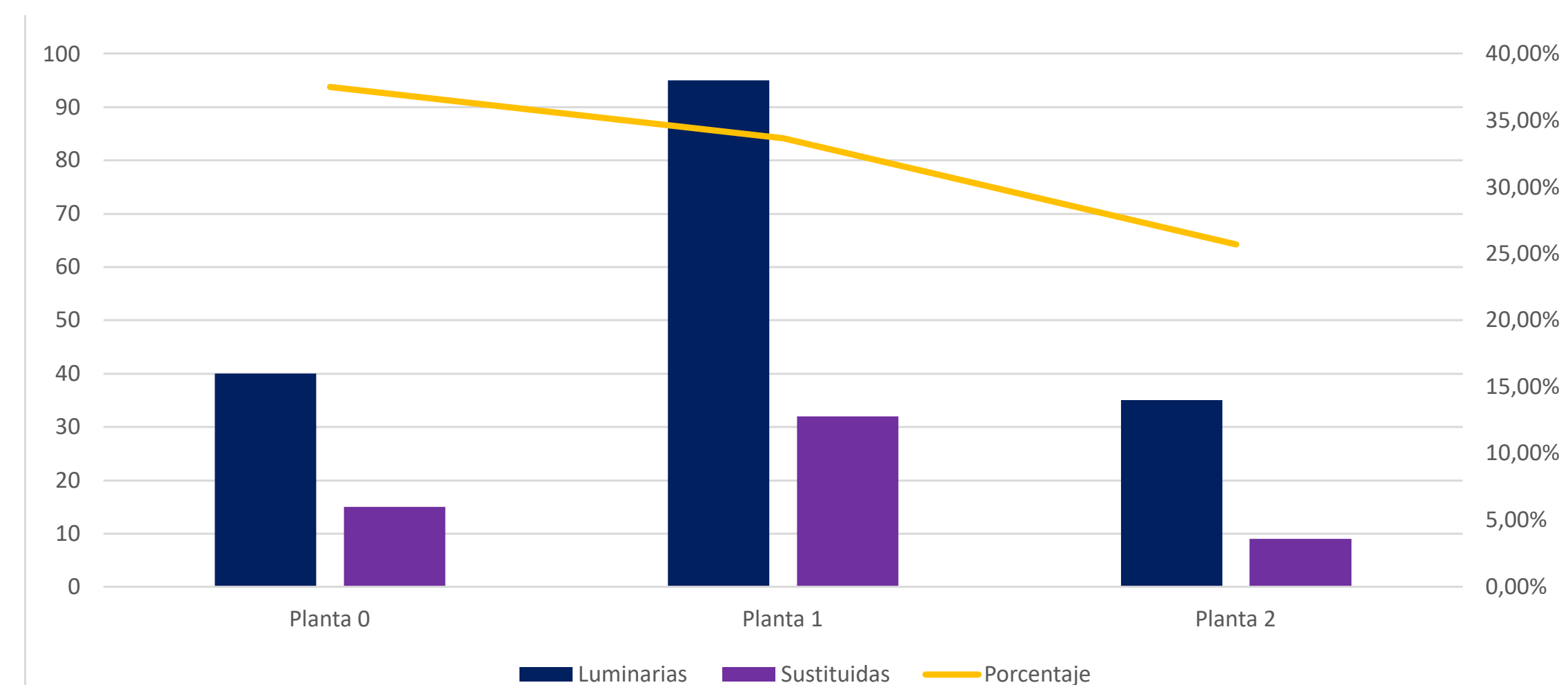
### 4.5.2. Consumo Eléctrico, Combustible y de Agua

En relación a los gráficos expuestos, indicar que se observan grandes reducciones de consumos debido a que durante la anualidad 2025 gran parte de la plantilla ha estado trabajando en modalidad de teletrabajo y se está empezando a reducir el parque móvil de la empresa. En cuanto a los incrementos de consumo, se deben a la incorporación de nuevas empresas al Grupo.

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 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 14.367,40€

Informe no Financiero

# 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, paginas 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 2025, 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 2025

## 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.

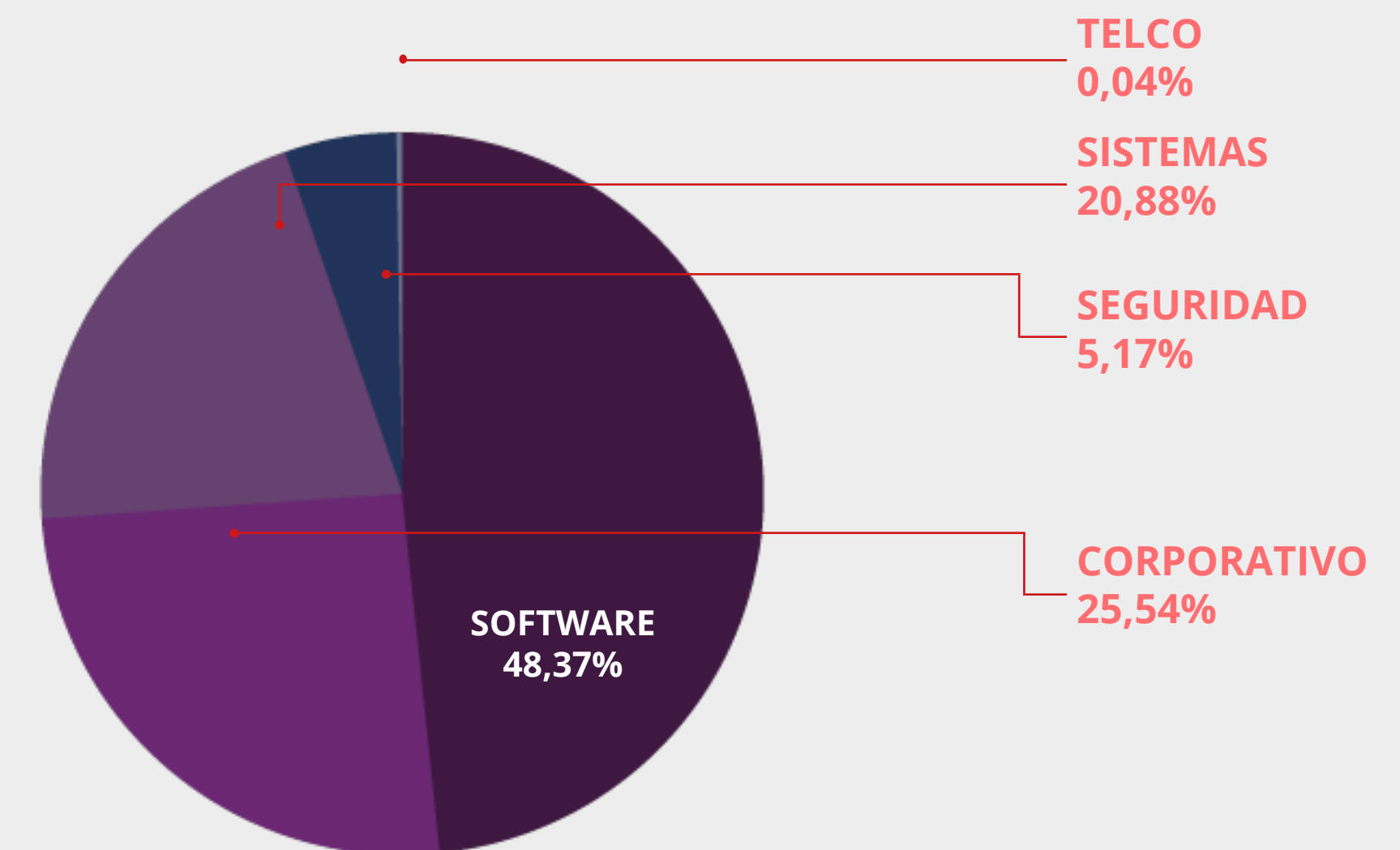
Por otra parte, también se comunica a los trabajadores la información extraída de la identificación y evaluación de riesgos, así como la determinación de controles establecidos para su minoración.

### 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 2025 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	11.219,28	48,37%
Corporativo	5.924,21	25,54%
Sistemas	4.843,63	20,88%
Seguridad	1.198,47	5,17%
Telco	9,22	0,04%
	23.194,80	



## 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

WEB ACCESIBLE

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



## 5.4. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 5.4.1. Plexus, en su compromiso con la accesibilidad real, desarrolla el Área de Accesibilidad

En su compromiso con la accesibilidad y aprovechando los requerimientos legales que empiezan a ser obligatorios para las compañías, Plexus desarrolla un departamento interno dedicado en exclusividad para la gestión de la accesibilidad. Este área tiene dos direcciones, la interna que se encarga del cumplimiento de los requisitos legales de la propia compañía, y la externa, orientada al cliente para ayudarle en las necesidades que pudieran tener en este ámbito.

La compañía crea la marca Accessibility Plexus, con la finalidad de ser reconocidos a nivel europeo por nuestra marca como una entidad que realiza código accesible al 100% y al mismo tiempo lo valida. Creamos tecnología desde el principio, y llevamos la accesibilidad hasta el final

Generar un proceso de pruebas automáticas y manuales robusto aumentará nuestra eficiencia y la precisión de nuestros resultados

Contar en el proceso con profesionales de la accesibilidad, personas con discapacidad en todos nuestros procesos.

Nos adelantamos a los requisitos del regulador: realizaremos inspecciones acreditadas por ENAC como ente regulador de acreditaciones.

Durante el año 2025 Plexus se acredita como entidad acreditadora de accesibilidad por ENAC. Estas inspecciones se realizan sobre sitios web, aplicaciones móviles y terminales de autoservicio. Los informes de auditoría incluirán la marca ENAC, demostrando que las inspecciones son acreditadas. Y validadas por la ISO 19010, norma UNE EN 301549, WCAG 2.2., de la orden TMA.

En el último año hemos realizado más de 60 auditorías de accesibilidad. Además, hemos trabajado la accesibilidad desde la implementación en desarrollo, el diseño accesible y mediante formaciones regladas para diferentes clientes del sector público y privado.



## 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.



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.

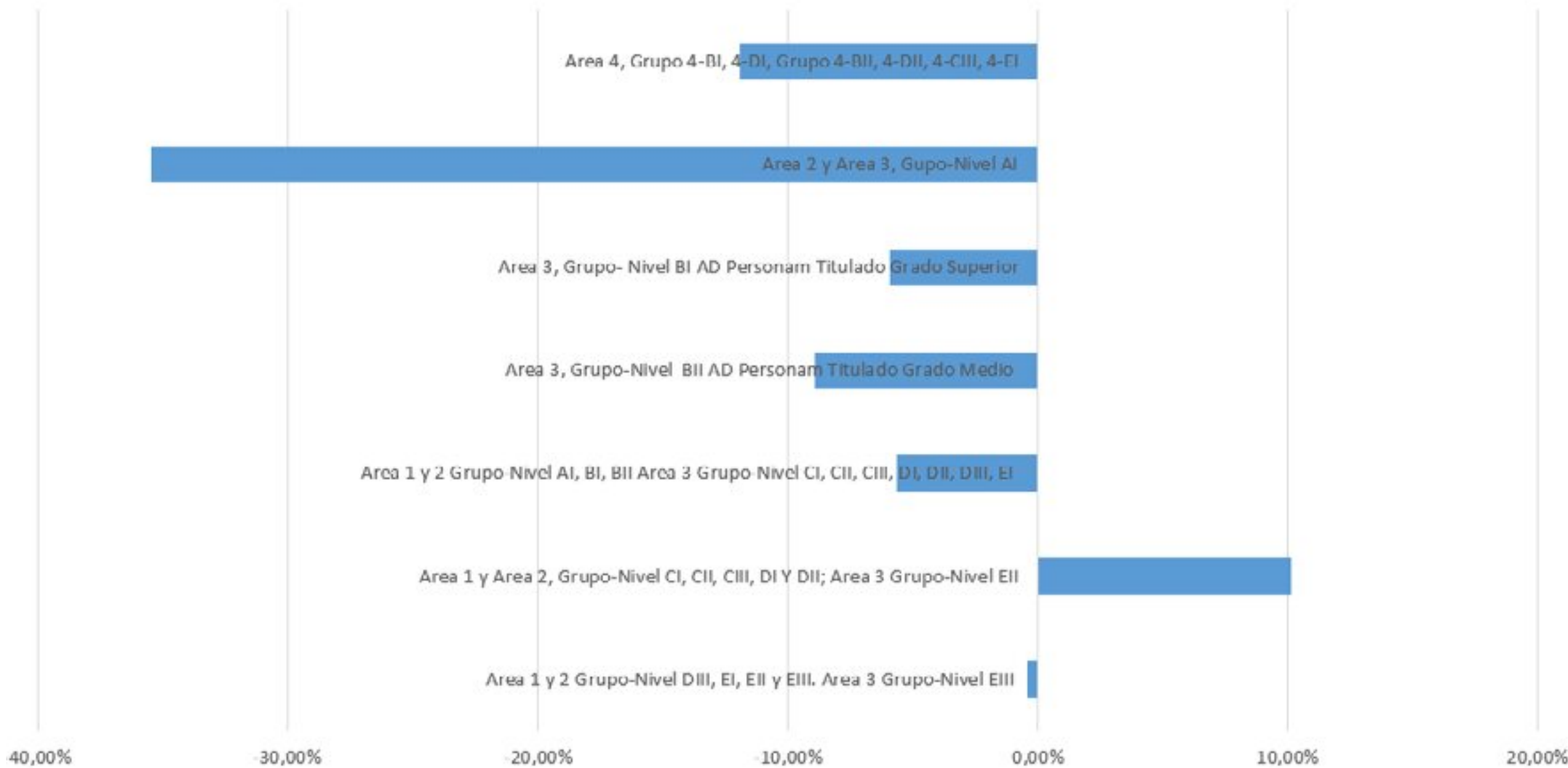
### OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

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.

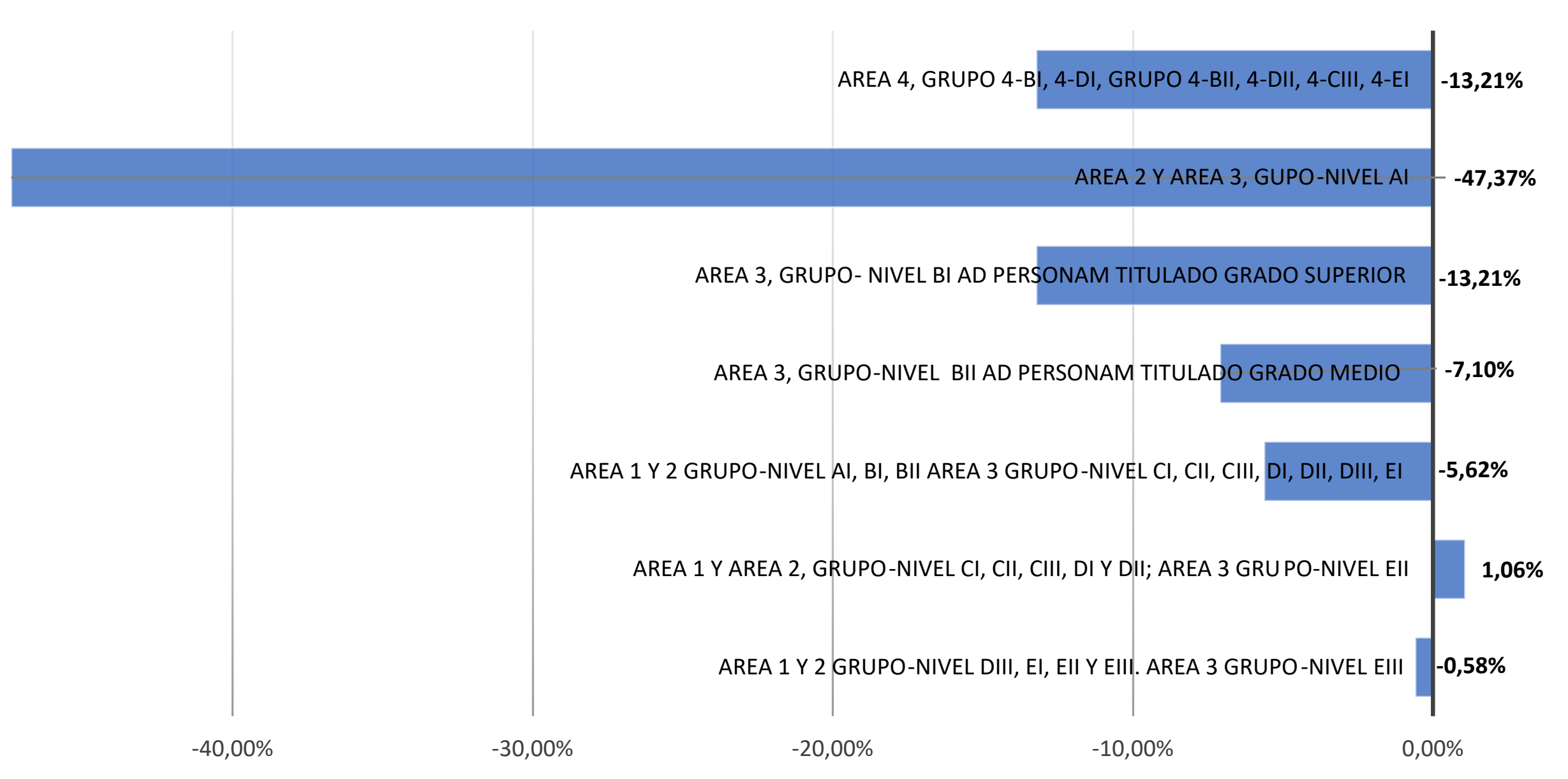
# 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

## 5.6.1. Brecha salarial

**DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES 2024**



**DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES 2025**

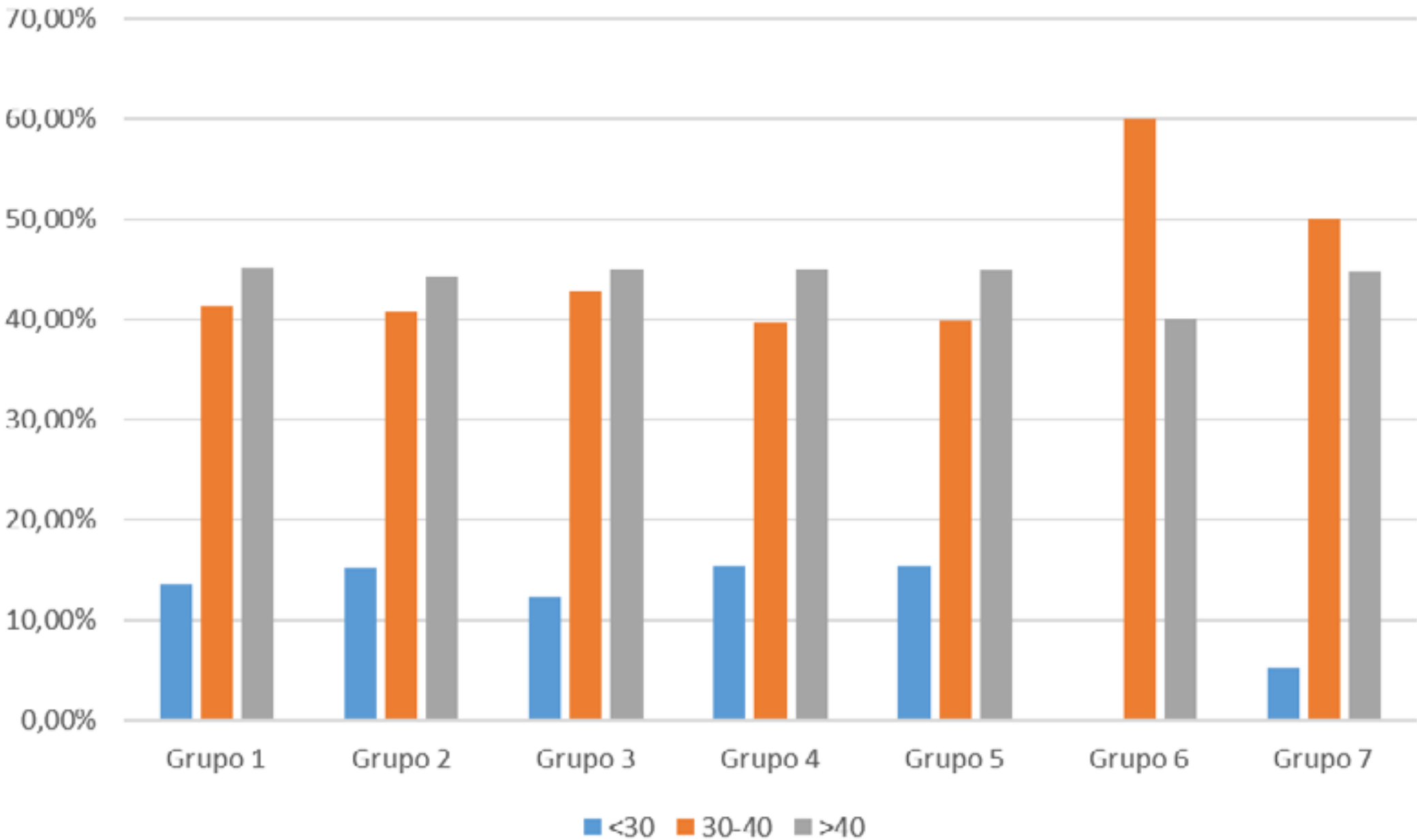


# 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

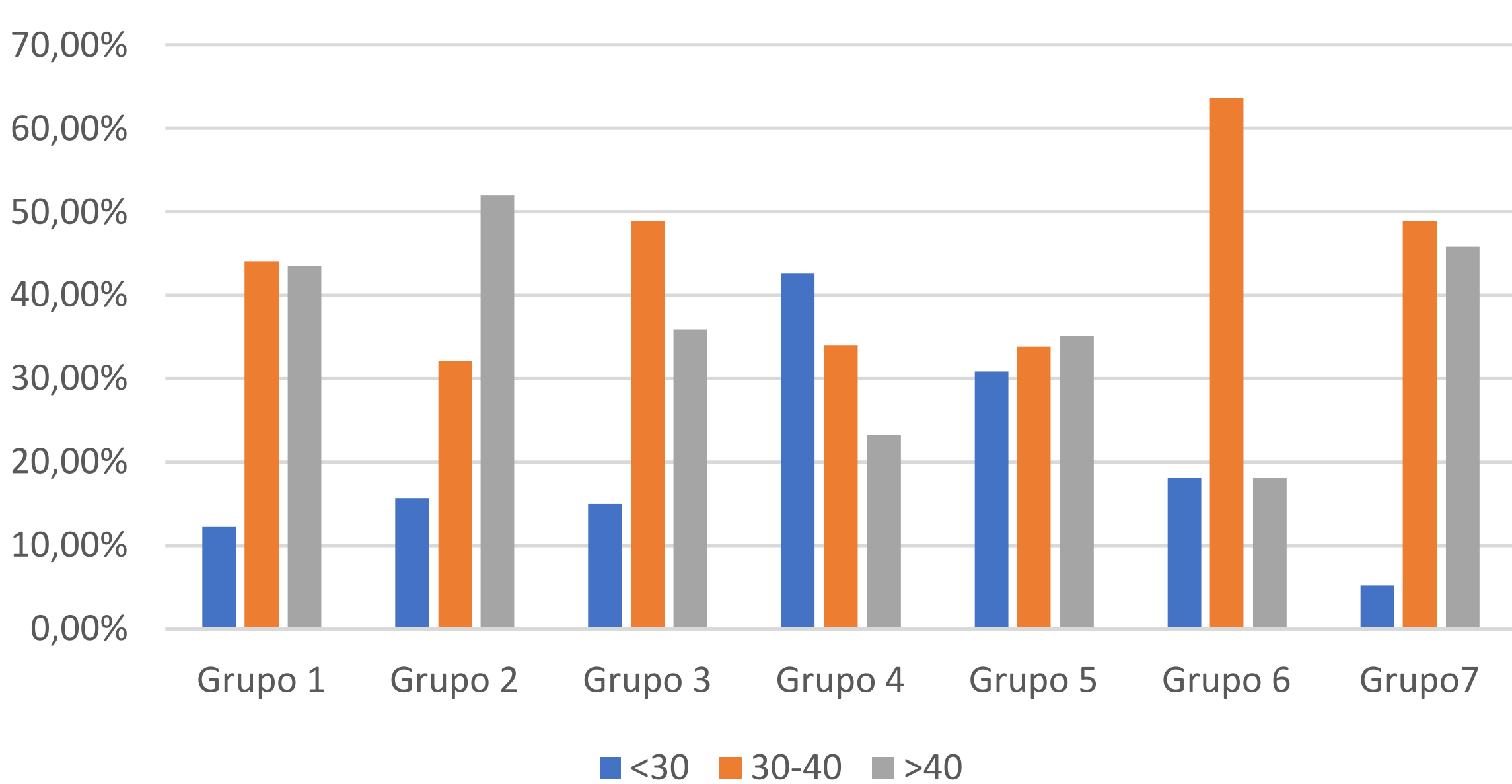
## 5.6.2. Personal según grupo de edad

El cálculo realizado es sobre un total de 4.153 personas. De las sociedades adquiridas en 2025 no se disponen los datos de la totalidad de la anualidad 2025

**PERSONAL POR EDAD 2024**



**PERSONAL POR EDAD 2025**



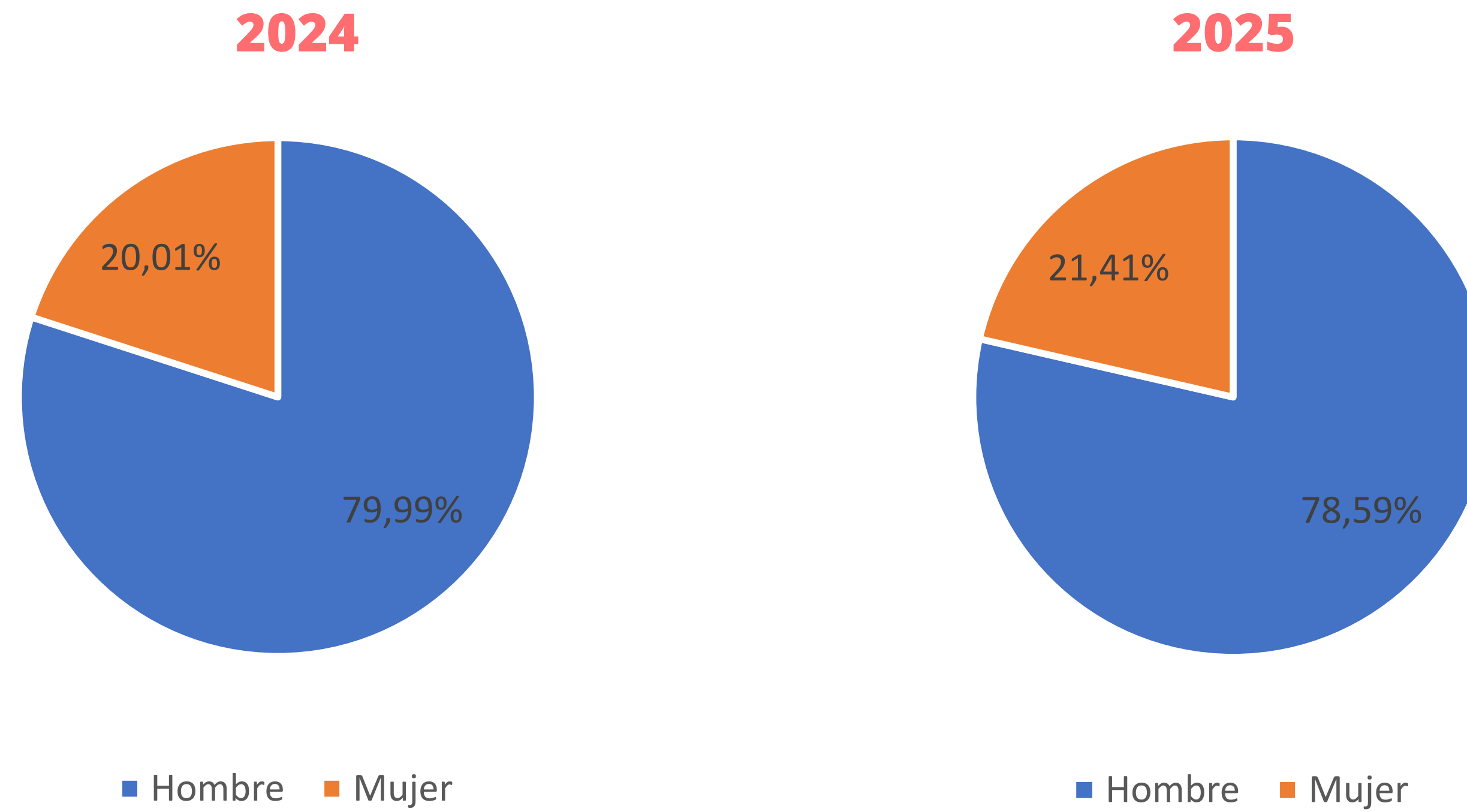
## 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

### 5.6.3. Mujeres vs Hombres

En el contexto general de la compañía, las mujeres representan un 21,41 %, frente al 78,59% 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: por número de personas

PAÍS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6	GRUPO 7	TOTAL
País	Abreviatura	<17K	17K-20K	20K-25K	25K-35K	35K-50K	+50K	Total
España	ESP	250	364	405	1002	1508	397	3926
Marruecos	MAR	0	1	0	1	0	0	2
Angola	AGO	0	1	0	0	0	0	1
Andorra	AND	0	0	0	0	1	0	1
Argentina	ARG	0	2	1	3	6	0	12
Austria	AUT	0	1	0	0	0	0	1
Bolivia	BOL	0	0	0	1	0	0	1
Brasil	BRA	0	0	1	0	4	0	5
Bulgaria	BGR	0	2	0	0	2	0	4
China	CHN	0	0	2	1	2	0	5
Colombia	COL	1	3	0	2	5	2	13
Cuba	CUB	2	0	0	3	2	0	7
Alemania	DEU	1	0	0	0	0	1	2
Rep. Checa	CZE	0	0	0	1	0	0	1
Rep Dominicana	DOM	0	1	0	3	0	0	4
Ecuador	ECU	1	0	2	1	3	0	7
Francia	FRA	0	0	1	3	3	1	8
Gran Bretaña	GBR	0	0	0	1	0	0	1
Hungría	HUN	0	0	0	0	2	0	2
India	IND	0	0	0	0	1	0	1
Italia	ITA	0	0	3	14	30	8	55
México	MEX	0	1	0	0	3	0	4
Nigeria	NGA	0	0	0	0	1	0	1
Nicaragua	NIC	0	1	0	0	0	0	1
Países Bajos	NLD	0	0	0	0	0	1	1
Panamá	PAN	1	0	0	0	0	0	1
Perú	PER	0	0	2	1	3	0	6
Filipinas	PHL	0	0	0	0	0	1	1
Polonia	POL	1	0	0	0	3	1	5
Portugal	PRT	0	0	2	2	14	4	22
Palestina	PSE	0	1	0	0	0	0	1
Rumanía	ROM	1	2	1	4	7	0	15
Rusia	RUS	0	1	0	1	0	0	2
Slovenia	SVN	0	0	0	0	1	0	1
Ucrania	UKR	0	0	0	1	2	0	3
Uruguay	URY	0	0	1	0	1	0	2
Estados Unidos	USA	0	0	0	0	0	1	1
Venezuela	VEN	2	2	1	8	11	3	27
		260	383	422	1053	1615	420	4153

#### 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	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6	GRUPO 7	TOTAL
España	94,53%	6,4%	9,3%	10,3%	25,5%	38,4%	10,1%	100%
Marruecos	0,05%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%
Angola	0,02%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Andorra	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
Argentina	0,29%	0,0%	16,7%	8,3%	25,0%	50,0%	0,0%	100%
Austria	0,02%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Bolivia	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
Brasil	0,12%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	80,0%	0,0%	100%
Bulgaria	0,10%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100%
China	0,12%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%	100%
Colombia	0,31%	7,7%	23,1%	0,0%	15,4%	38,5%	15,4%	100%
Cuba	0,17%	28,6%	0,0%	0,0%	42,9%	28,6%	0,0%	100%
Alemania	0,05%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100%
Rep. Checa	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
Rep Dominicana	0,10%	0,0%	25,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	100%
Ecuador	0,17%	14,3%	0,0%	28,6%	14,3%	42,9%	0,0%	100%
Francia	0,19%	0,0%	0,0%	12,5%	37,5%	37,5%	12,5%	100%
Gran Bretaña	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
Hungría	0,05%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
India	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
Italia	1,32%	0,0%	0,0%	5,5%	25,5%	54,5%	14,5%	100%
México	0,10%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	100%
Nigeria	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
Nicaragua	0,02%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Países Bajos	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
Panamá	0,02%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Perú	0,14%	0,0%	0,0%	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	100%
Filipinas	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
Polonia	0,12%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	20,0%	100%
Portugal	0,53%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%	100%
Palestina	0,02%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Rumanía	0,36%	6,7%	13,3%	6,7%	26,7%	46,7%	0,0%	100%
Rusia	0,05%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%
Slovenia	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
Ucrania	0,07%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100%
Uruguay	0,05%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100%
Estados Unidos	0,02%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
Venezuela	0,65%	7,4%	7,4%	3,7%	29,6%	40,7%	11,1%	100%
	<b>100%</b>	<b>7%</b>	<b>19%</b>	<b>7%</b>	<b>23%</b>	<b>40%</b>	<b>13%</b>	

#### 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:

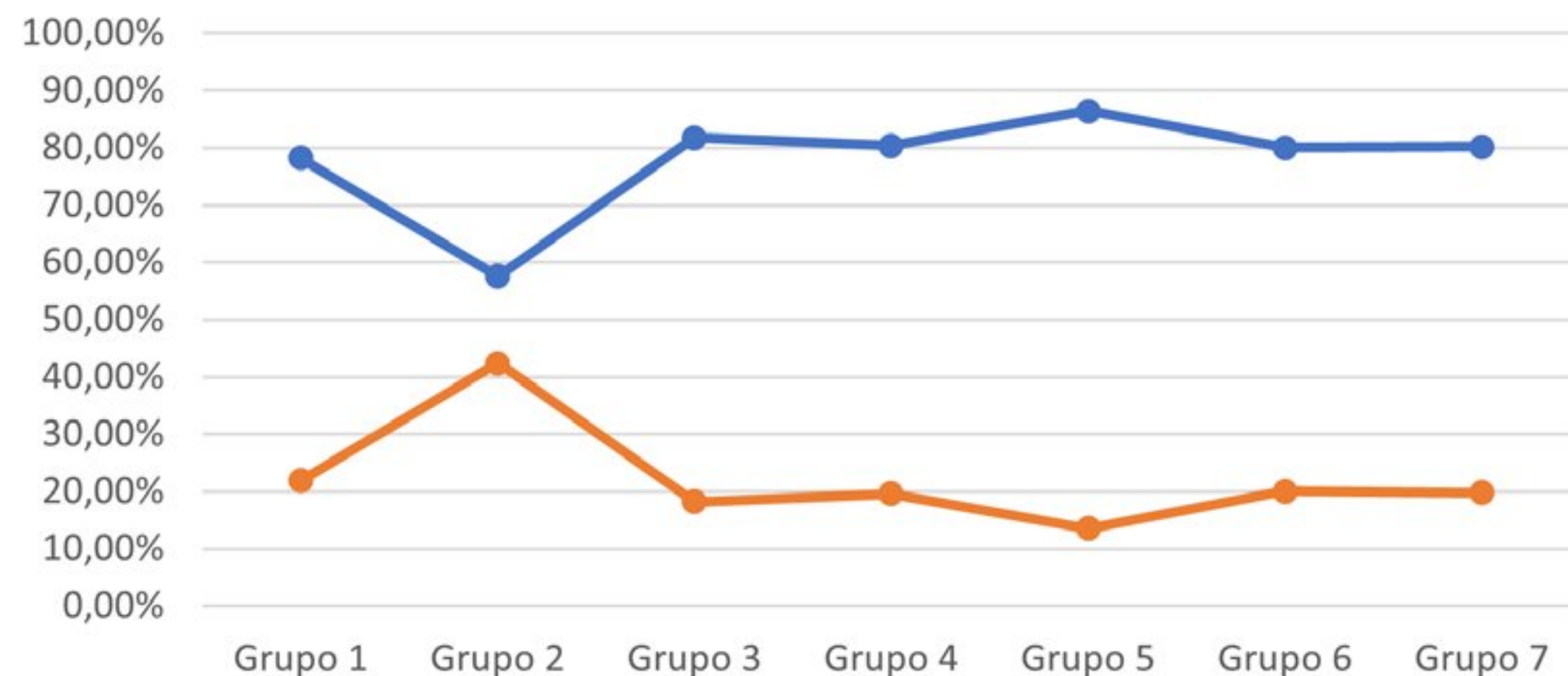
Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI

## 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

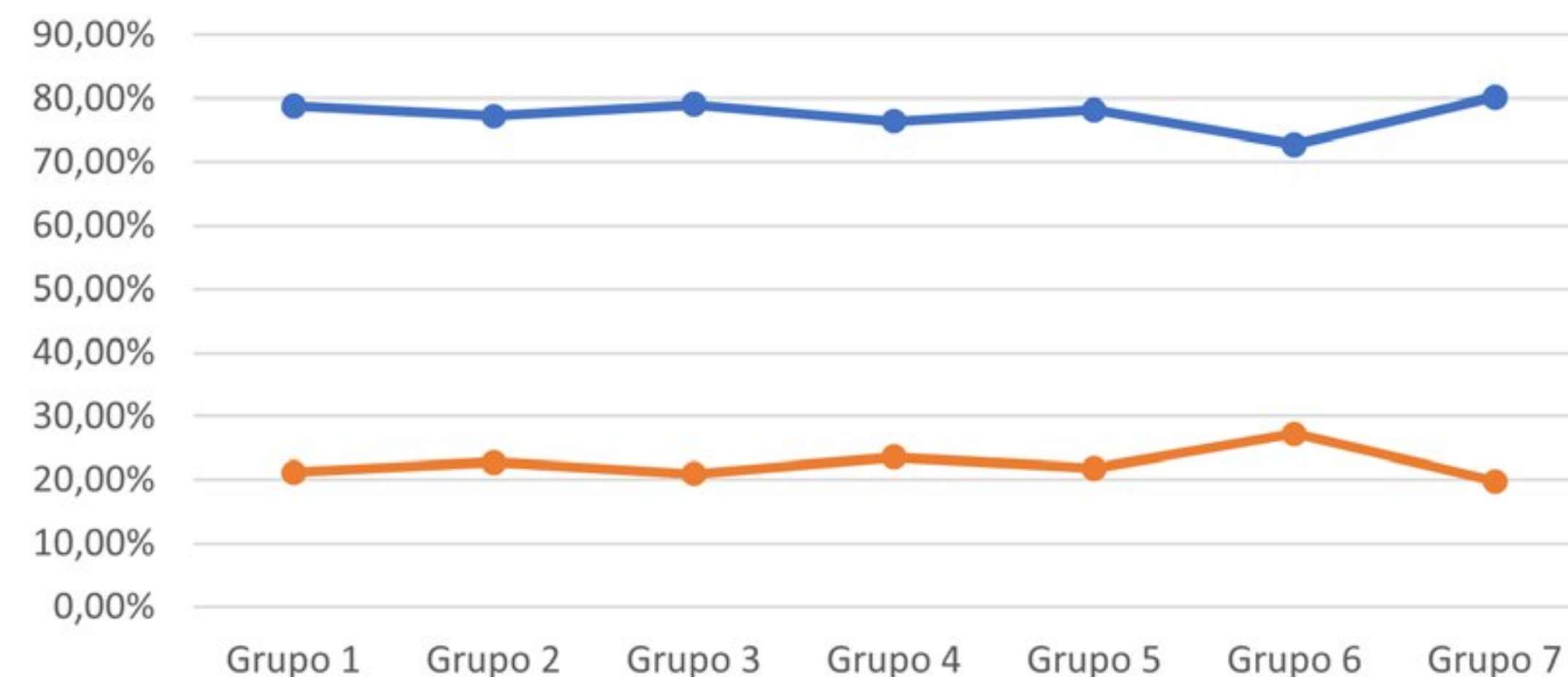
### 5.6.5. Personal por clasificación profesional

- 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 2024**

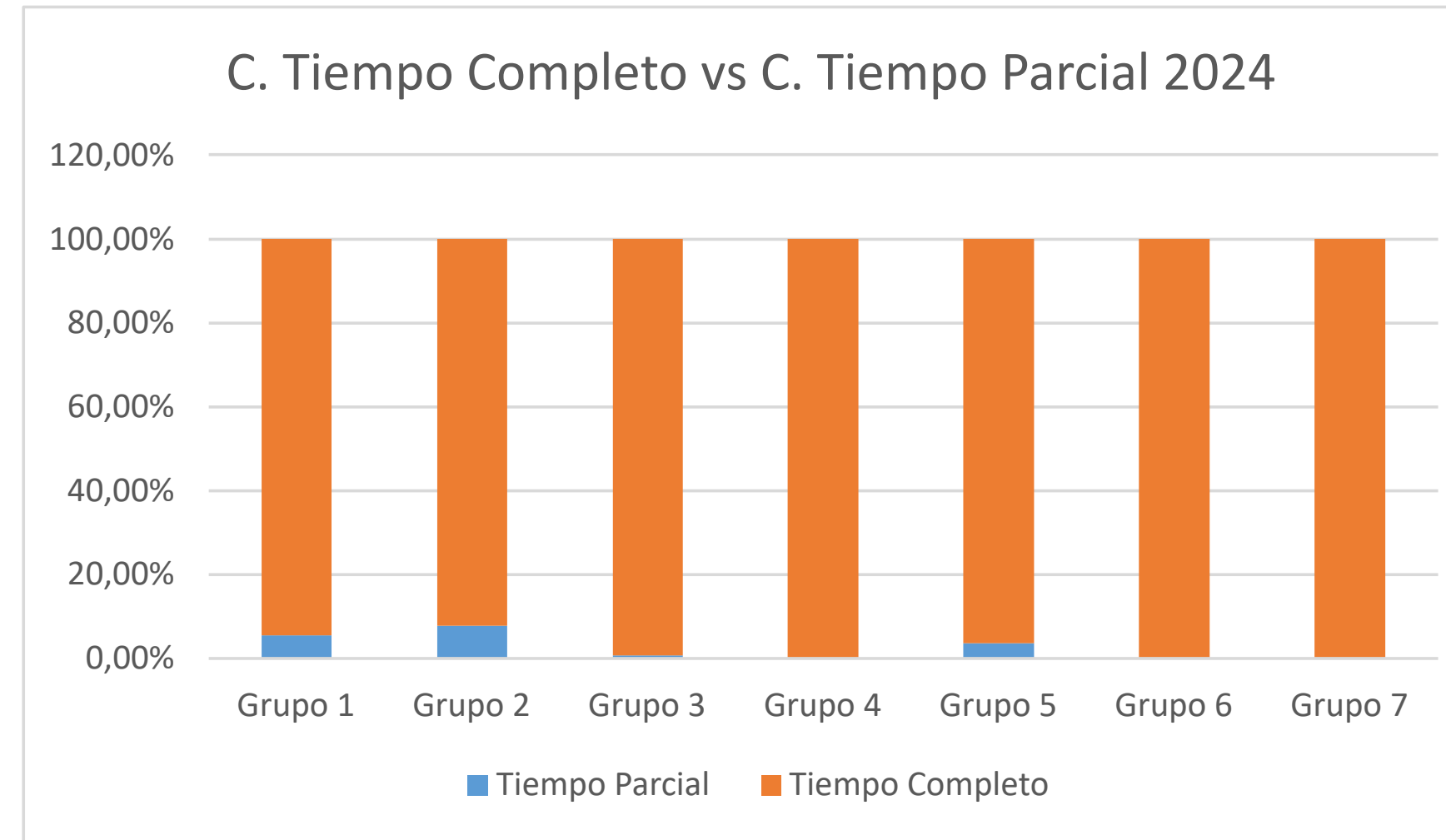
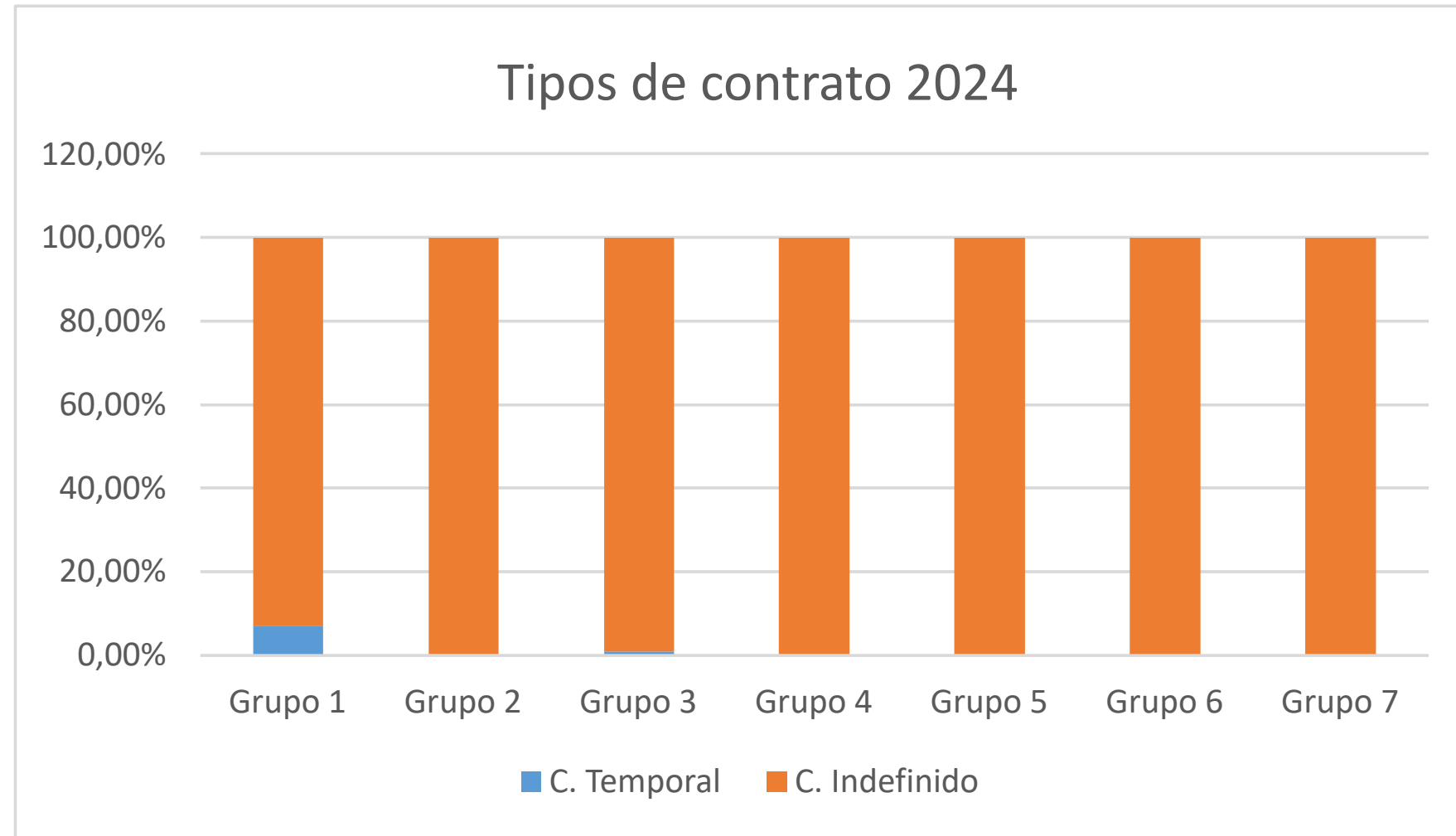


**HOMBRES VS MUJERES 2025**



## 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

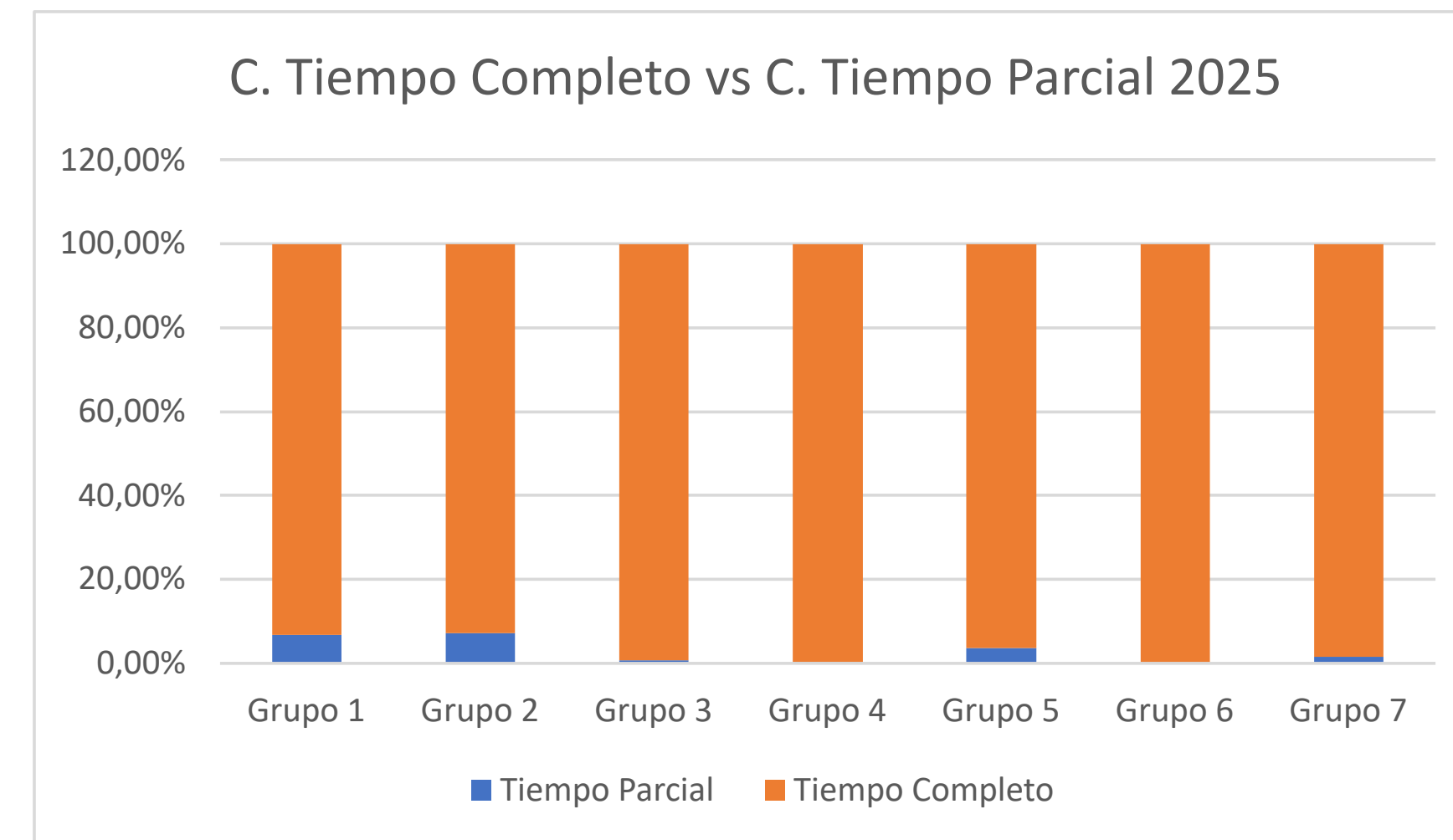
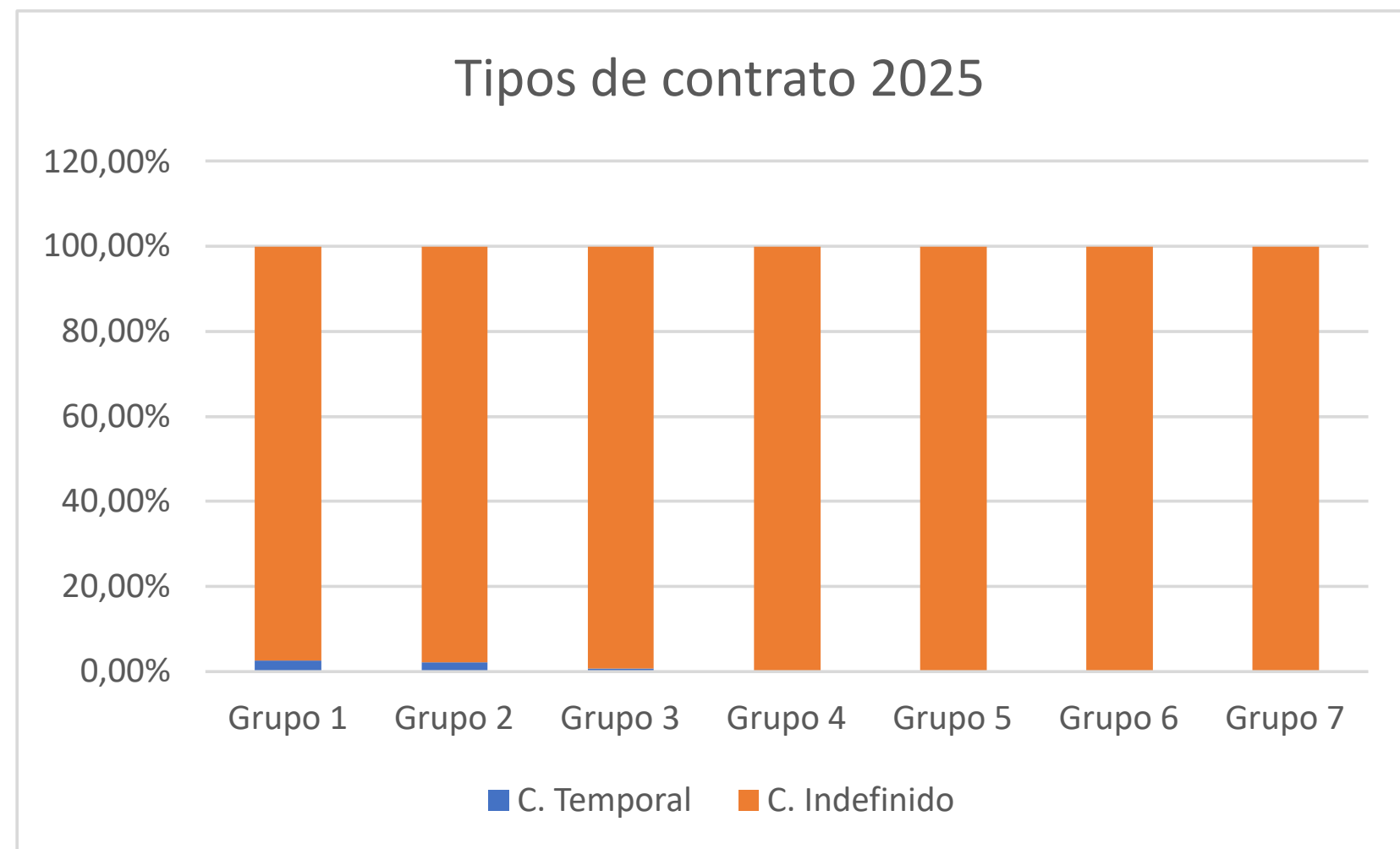
**Grupo 3**  
Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI

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

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

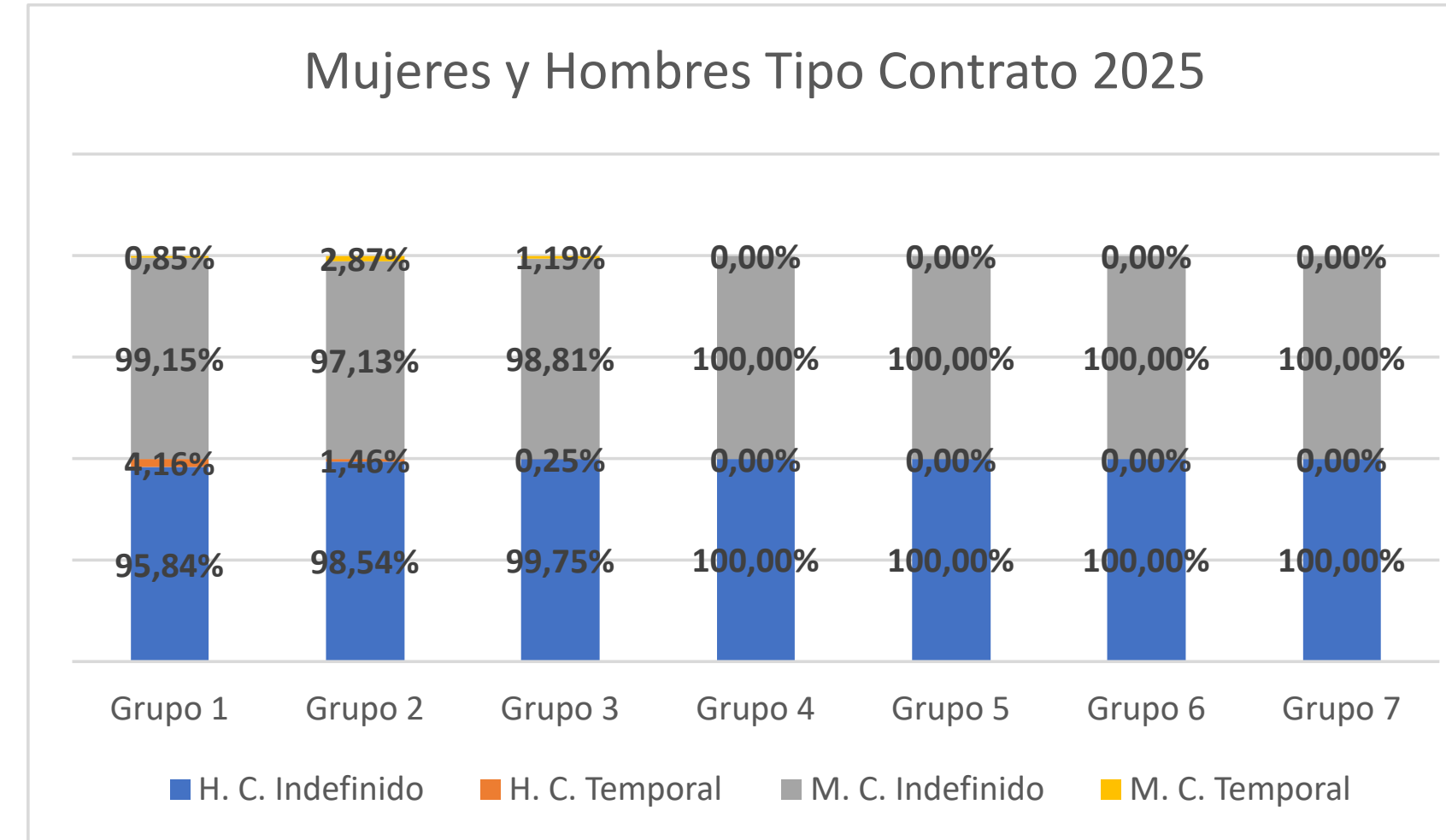
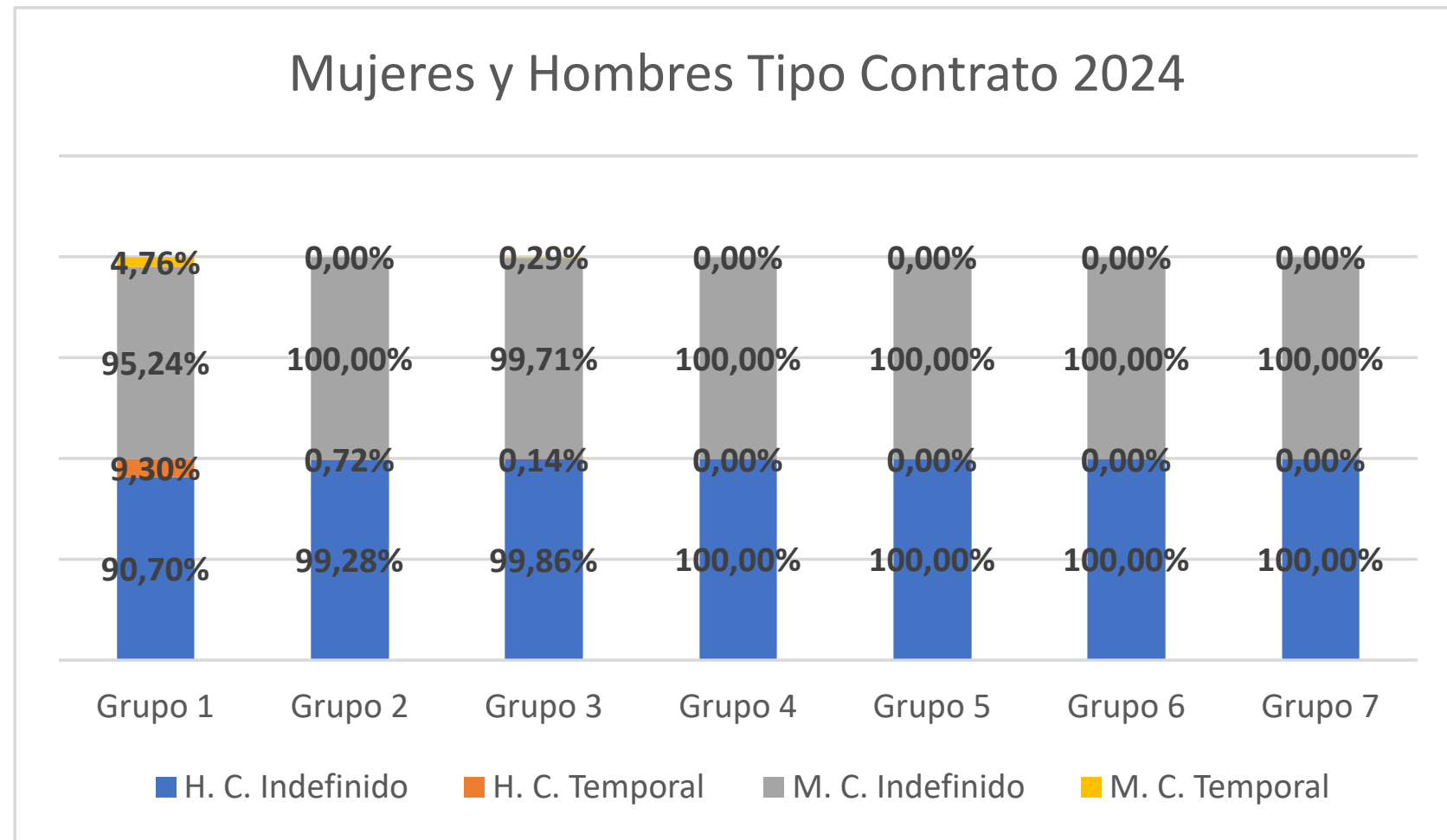
**Grupo 6**  
Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI

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



## 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

### 5.6.6. 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

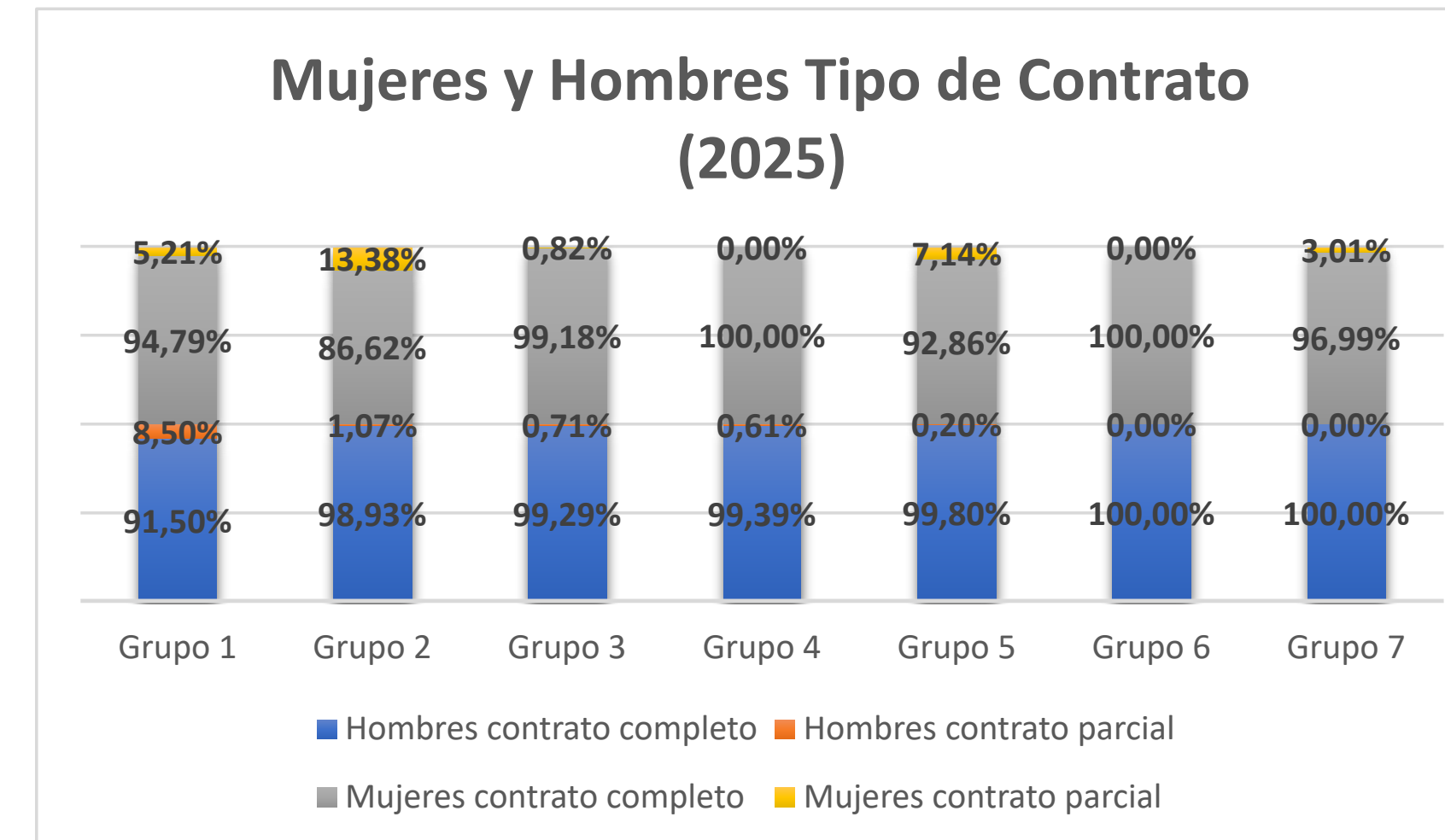
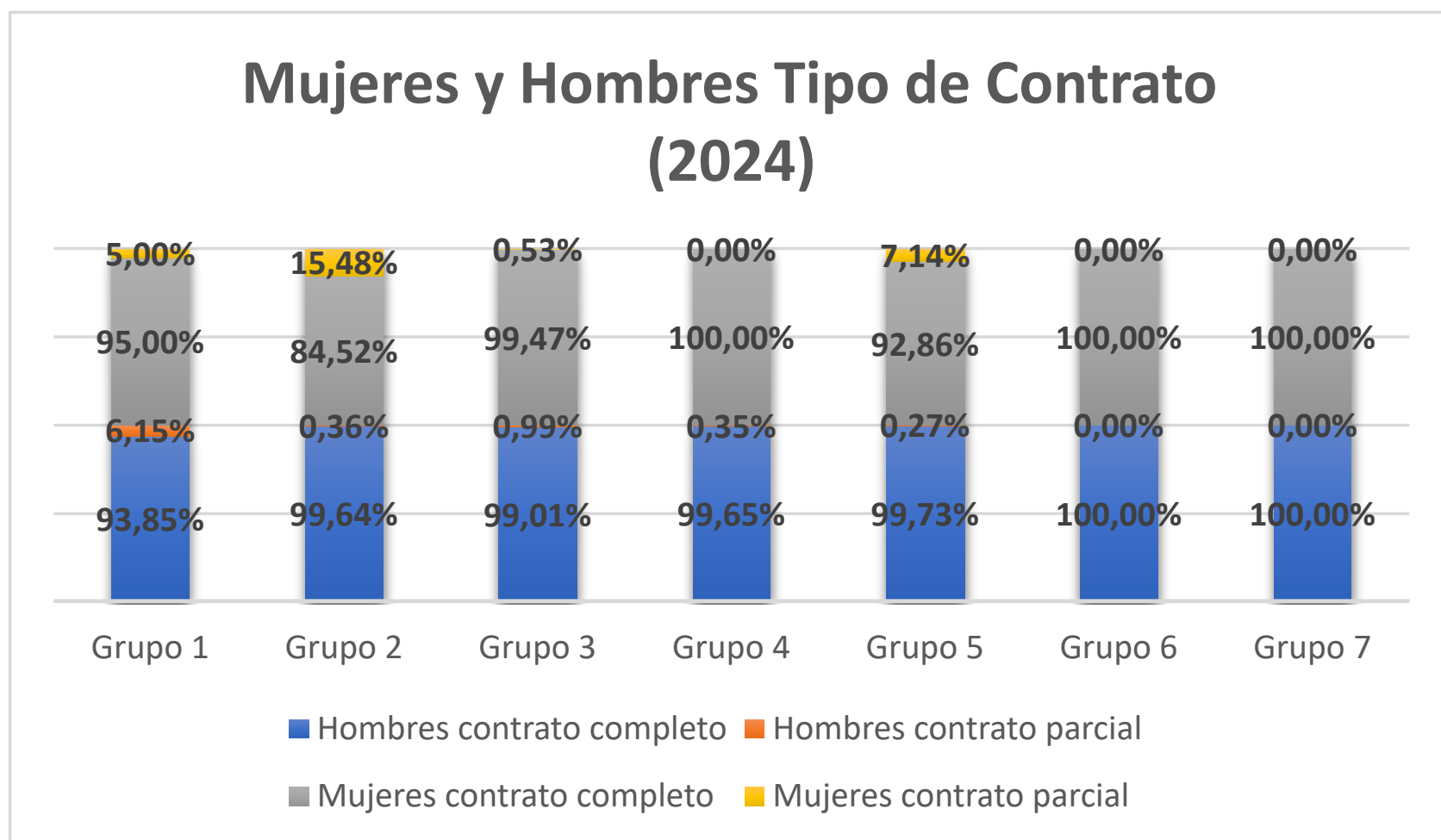
Grupo 3  
Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI

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 del 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 con idencial.

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 11 personas (3 mujeres y 8 hombres).

#### DATOS ANUALIDAD 2024

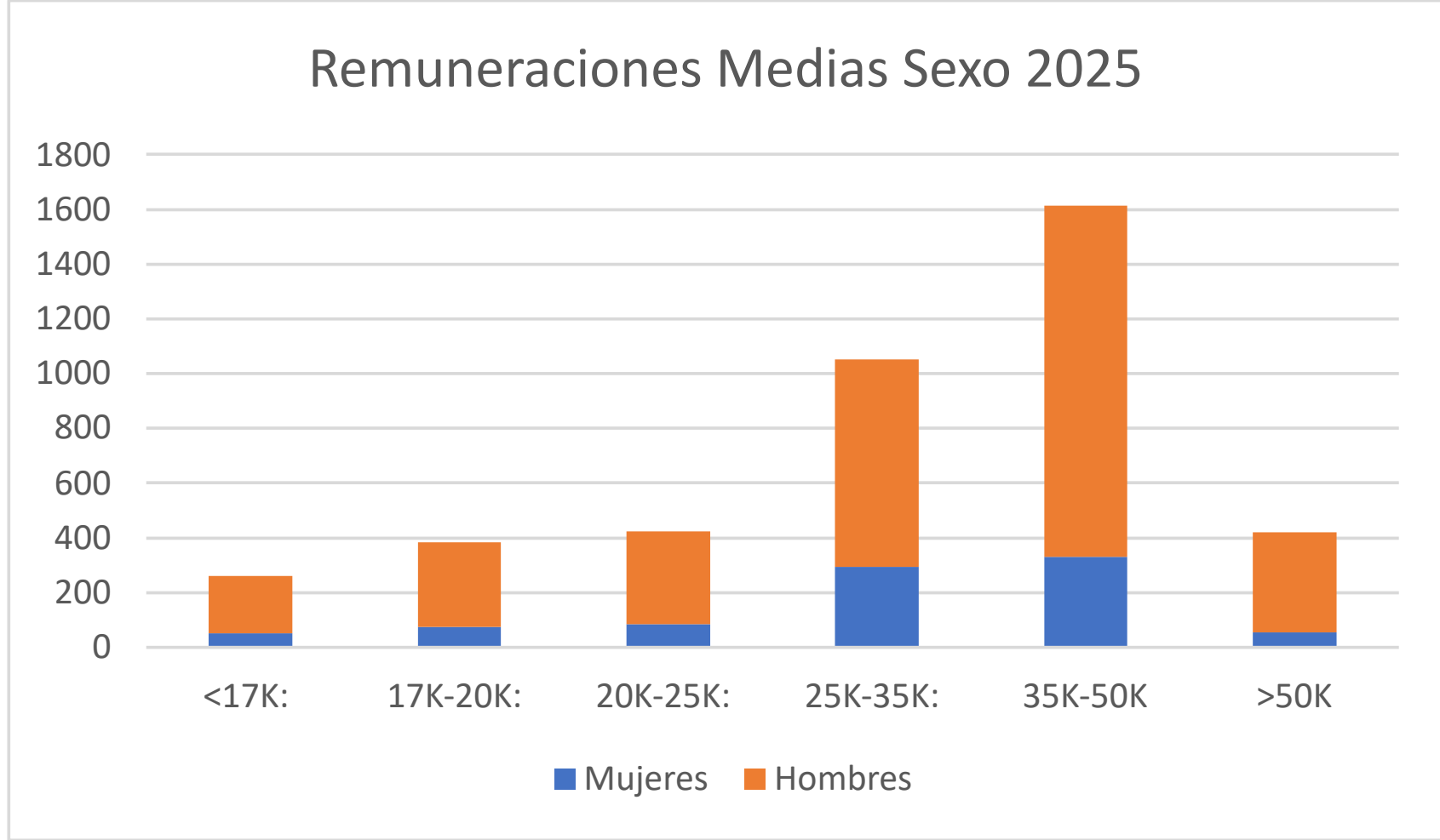
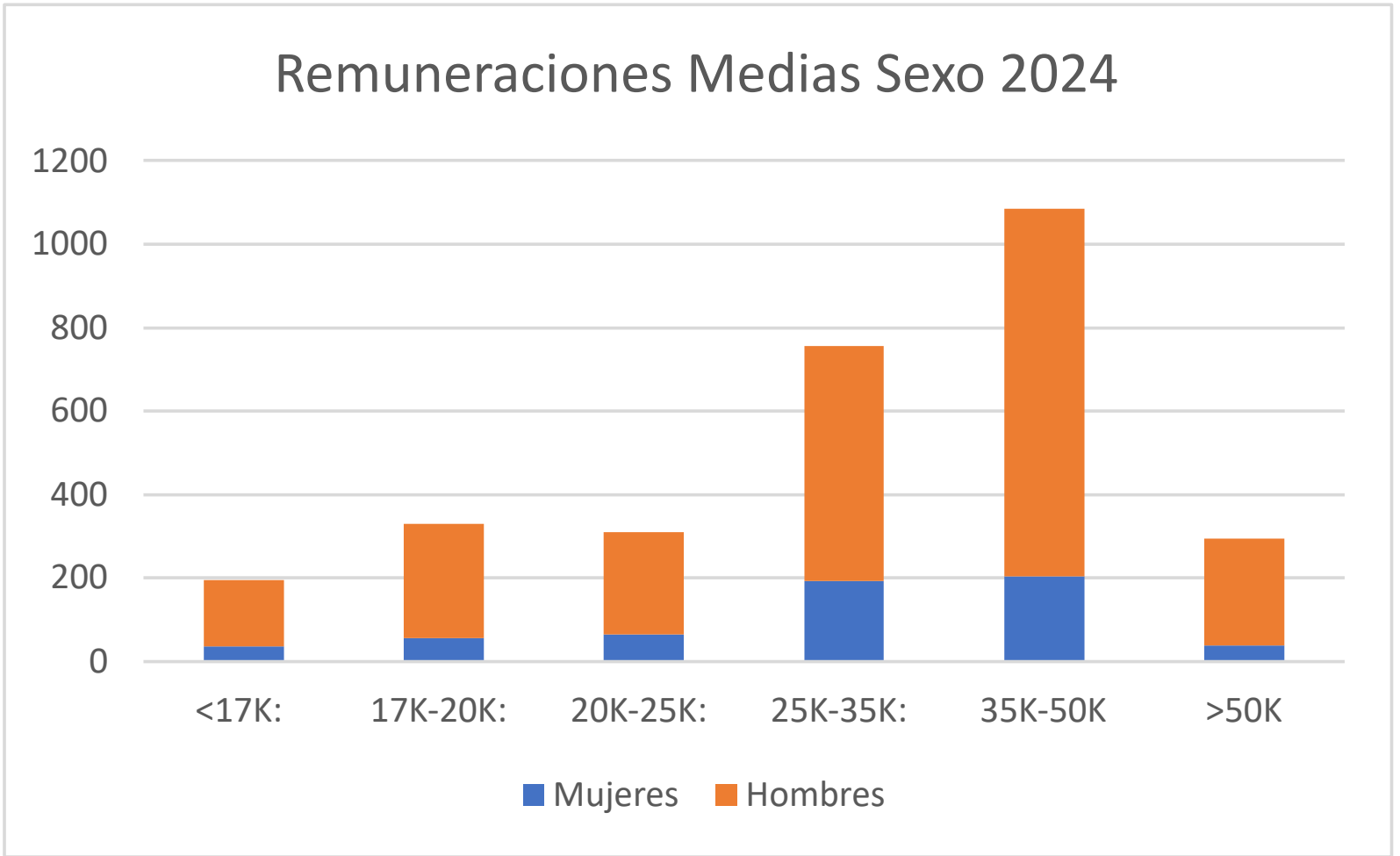
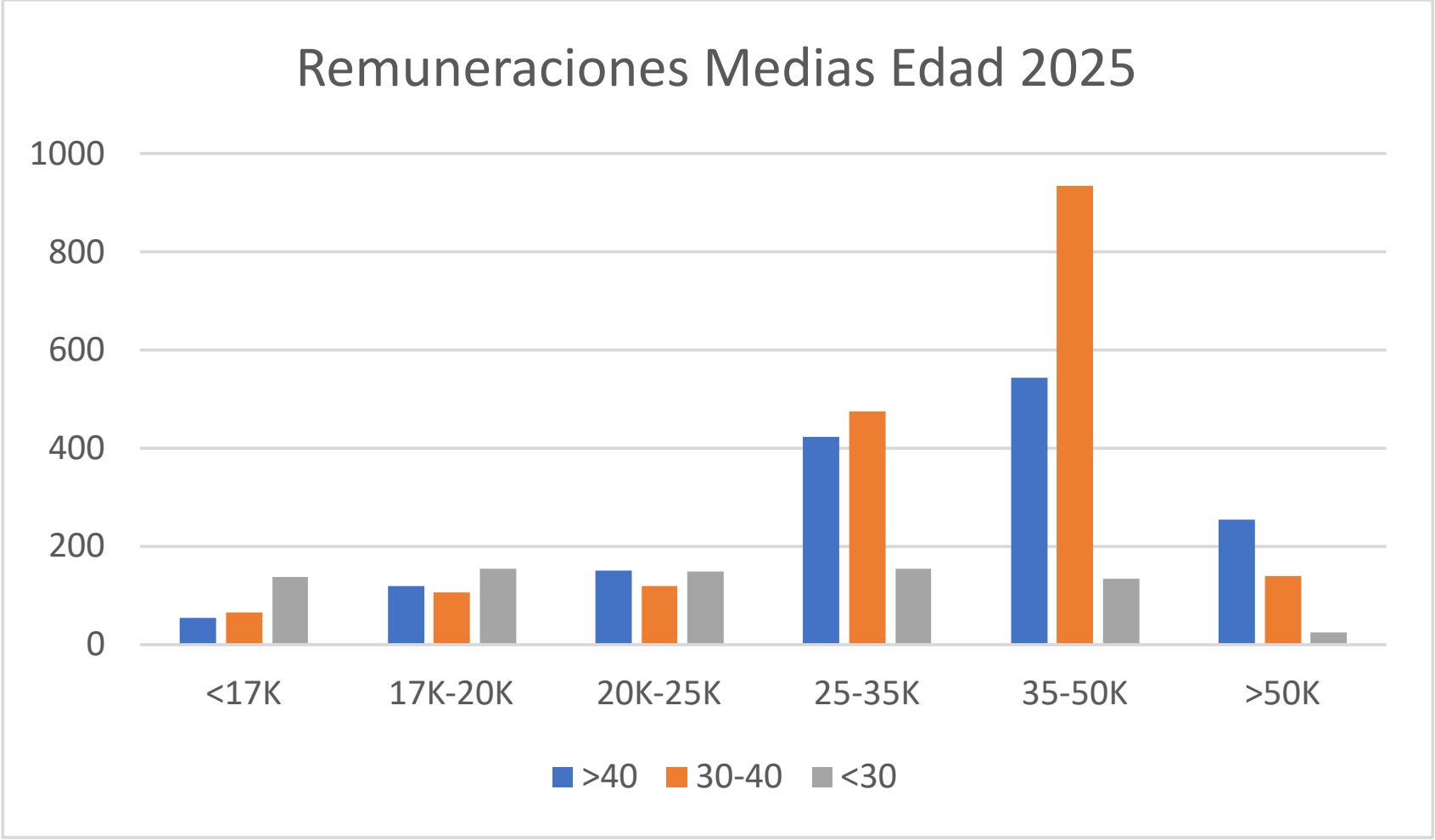
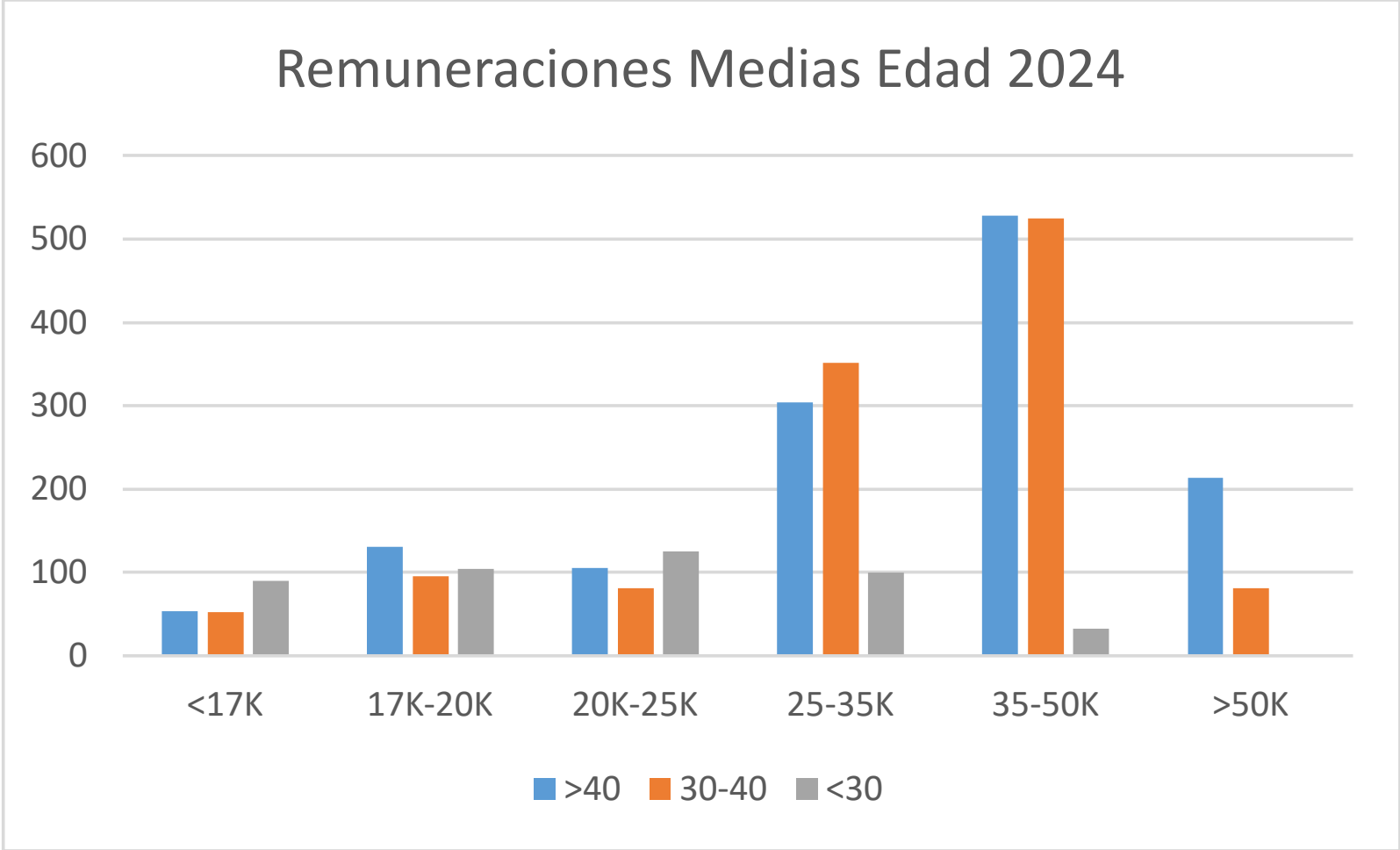
AREA, GRUPO Y NIVEL	DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES
G1. Area 1 y 2 Grupo-Nivel DII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EIII	-0,40%
G2. Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII, AD Personal Delineante	10,11%
G3. Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI, AD Personal Titulado Grado Medio	-5,64%
G4. Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personal Titulado Grado Medio	-8,90%
G5. Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personal Titulado Grado Superior	-5,91%
G6. Area 1 ,Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI	-35,46%
G7. Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI	-11,89%

#### DATOS ANUALIDAD 2025

AREA, GRUPO Y NIVEL	DIFERENCIA SALARIAL MUJERES VS HOMBRES
G1. Area 1 y 2 Grupo-Nivel DIII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EIII	-0,58%
G2. Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII	1,06%
G3. Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI	-5,62%
G4. Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personam Titulado Grado Medio	-7,10%
G5. Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personam Titulado Grado Superior	-13,21%
G6. Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI	-47,37%
G7. Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI, Grupo 4-BII, 4-DII, 4-CIII, 4-EI	-13,21%

# 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

## 5.6.8. Remuneraciones Medias por edad y sexo



## 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

### 5.6.9. Remuneraciones Medias de los Consejeros

La Sociedad considera personal de alta dirección a aquellas personas que ejercen funciones relativas a los objetivos generales de la Sociedad, 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 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 sus Socios, la Sociedad no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerado como alta dirección al 31 de diciembre de 2025 según la definición anteriormente expuesta.

Con fecha 12 de septiembre de 2018, el entonces Socio Único tomó la decisión de modificar del artículo 20 de los Estatutos Sociales, a través de la cual se modifica la retribución del cargo de administrador de la sociedad el cual consistirá en una asignación fija anual a determinar por los socios de la entidad. Durante el ejercicio 2025 la retribución de los administradores ascendió 304.018,80 miles de euros, en el ejercicio 2024, 295.737,00 miles de euros.

Al 31 de diciembre de 2025 y 2024 la Sociedad no tenía obligaciones contraídas en materia de pensiones y de seguros de vida respecto a los anteriores o actual Administrador Único.

A 31 de diciembre de 2025 y 2024 no existían anticipos ni créditos concedidos al personal de alta dirección o al Administrador Único, ni había obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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

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

Durante el ejercicio 2025 no se han satisfecho primas de seguros de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados en el ejercicio del cargo (1.286,99 euros en 2024).



## 5.6. DIMENSIÓN SOCIAL

### 5.6.10. Número de despidos

AREA, GRUPO Y NIVEL	NÚMERO
Area 1 y 2 Grupo-Nivel DIII, EI, EII y EIII. Area 3 Grupo-Nivel EIII	0
Area 1 y Area 2, Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI Y DII; Area 3 Grupo-Nivel EII	1
Area 1 y 2 Grupo-Nivel AI, BI, BII Area 3 Grupo-Nivel CI, CII, CIII, DI, DII, DIII, EI	68
Area 3, Grupo-Nivel BII AD Personam Titulado Grado Medio	2
Area 3, Grupo- Nivel BI AD Personam Titulado Grado Superior	1
Area 2 y Area 3, Gupo-Nivel AI	0
Area 4, Grupo 4-BI, 4-DI, Grupo 4-BII, 4-DII, 4-CIII, 4-EI	2
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>
<b>Mujeres</b>	<b>11</b>
<b>Hombres</b>	<b>63</b>
<b>Mayores de 40</b>	<b>32</b>
<b>Entre 30 y 40</b>	<b>37</b>
<b>Menores de 30</b>	<b>5</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 2025

Según el nº medio de trabajadores en la anualidad 2025, PLEXUS debería disponer de 80 trabajadores con discapacidad, y a 31/12/2025 se dispone de 82 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. DIMENSIÓN SOCIAL

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

Durante la anualidad 2025 PLEXUS ha alcanzado los siguientes acuerdos con entidades locales:

- **Apostamos por la inserción laboral de talento joven desempleado, en esta ocasión, en el área de Vigo.**

En Plexus Tech creemos en el talento joven y apostamos por él. Por ello, de la mano de la Xunta de Galicia, seguimos impulsando la inserción laboral de jóvenes desempleados. En esta ocasión, en el área de Vigo.

A través del “Programa de incentivos a la contratación por cuenta ajena [TR342C]”, del Plan Galicia Emplea, incorporamos nuevo talento joven a nuestros equipos. Una iniciativa de la Consellería de Empleo, Comercio e Emigración, y cofinanciada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que incentiva la entrada en el mundo empresarial, en general, y en el tecnológico, en particular, de colectivos más vulnerables.

De este modo, facilitamos su inserción laboral en un sector con amplias oportunidades. Y lo hacemos con su incorporación de forma indefinida. Así, reforzamos nuestro compromiso con el desarrollo del talento local y la creación de oportunidades laborales sostenibles, igualitarias y estables.

Asimismo, con esta colaboración, no sólo impulsamos y reforzamos el talento en Vigo, sino que también contribuimos al desarrollo económico y social de toda Galicia. Además, alineamos también nuestras acciones con valores de responsabilidad, inclusión y compromiso social.

- **Impulsamos el empleo juvenil con el apoyo de la Xunta de Galicia**

Seguimos generando oportunidades para el talento joven gallego reforzando el empleo juvenil en Ourense.

En Plexus Tech seguimos apostando por un empleo inclusivo y de calidad en Galicia. En esta ocasión, gracias al Programa de incentivos á contratación por conta allea (procedimiento TR342C). Con él, hemos podido incorporar nuevo talento joven y reforzar el empleo juvenil en Ourense.

Este programa, promovido por la Consellería de Empleo, Comercio e Emigración de la Xunta de Galicia y cofinanciado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Esta ayuda ha facilitado la incorporación de talento joven desempleado a nuestra plantilla de forma indefinida

Con ello, reforzamos nuestro compromiso con el desarrollo del talento local y la creación de oportunidades laborales sostenibles, igualitarias y estables. En Plexus Tech creemos firmemente que la tecnología transforma, pero son las personas quienes hacen posible ese cambio.

De este modo, con iniciativas como esta, que permite impulsar y reforzar el empleo juvenil en Ourense, no solo impulsamos nuestro crecimiento, sino que también contribuimos al desarrollo económico y social de Ourense y de toda Galicia. Alineamos así nuestras acciones con valores de responsabilidad, inclusión y compromiso social.

- **Seguimos creando oportunidades laborales inclusivas junto a la Xunta**

Plexus Tech refuerza su compromiso con el empleo inclusivo en Galicia.

En Plexus Tech seguimos promoviendo el empleo inclusivo en Galicia. Y lo hacemos, esta vez, gracias al apoyo del Programa de incentivos á contratación por conta allea (procedimiento TR342C). Esta es una iniciativa impulsada por la Consellería de Empleo, Comercio e Emigración de la Xunta de Galicia y cofinanciada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

De este modo, este programa nos ha permitido fortalecer nuestro equipo incorporando talento diverso. Cabe destacar la contratación de personas jóvenes, mujeres en ocupaciones masculinizadas y otros colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral

Gracias a esta ayuda, avanzamos en nuestra misión de generar un impacto social positivo, apostando por un modelo de empleo inclusivo en Galicia, estable, igualitario y sostenible. En Plexus Tech creemos en la tecnología como motor de cambio, pero también en las personas que la hacen posible.

Además, con este tipo de iniciativas, contribuimos al desarrollo económico y social del territorio gallego. Alineamos así nuestra estrategia con los valores de inclusión y de responsabilidad.

## 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

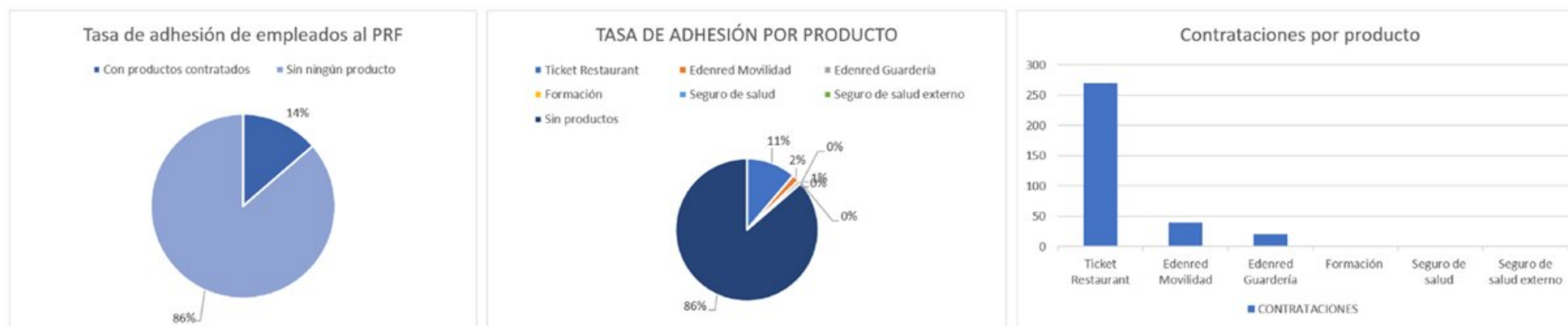
PLEXUS se encuentra en fase de desarrollo de políticas de desconexión laboral para el personal de la compañía.

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:



**Un 19% de los trabajadores disfrutan de su retribución flexible**



## 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 2025, con una media de 2.576 trabajadores.

La tasa de Absentismo, se reduce en comparación con el año anterior en un 0,58%, y esta se encuentra en un 1,96% por debajo de la de referencia del sector:

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

**Tasa absentismo 2025:** 7,03 Jornadas perdidas por trabajador

Los índices utilizados en dicho informe son los siguientes:

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 período de estudio y la media de trabajadores en el mismo período.
Tasa de Absentismo Individual	$TA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores} \cdot \text{Días en periodo}} \times 100$	Porcentaje de jornadas perdidas por IT sobre las previstas en el período.
Índice de incidencia	$I_i = \frac{\text{Nº de procesos con baja}}{\text{Trabajadores}} \times 1.000$	Número de procesos con baja médica por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.
Duración media al alta	$DMA = \frac{\text{Días al alta}}{\text{Nº Procesos con alta}}$	Se calcula dividiendo el número de días al alta entre el número de procesos que han causado alta en un período determinado.

## 5.7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 5.7.3. N° de Horas de Absentismo

Acrónimos utilizados:

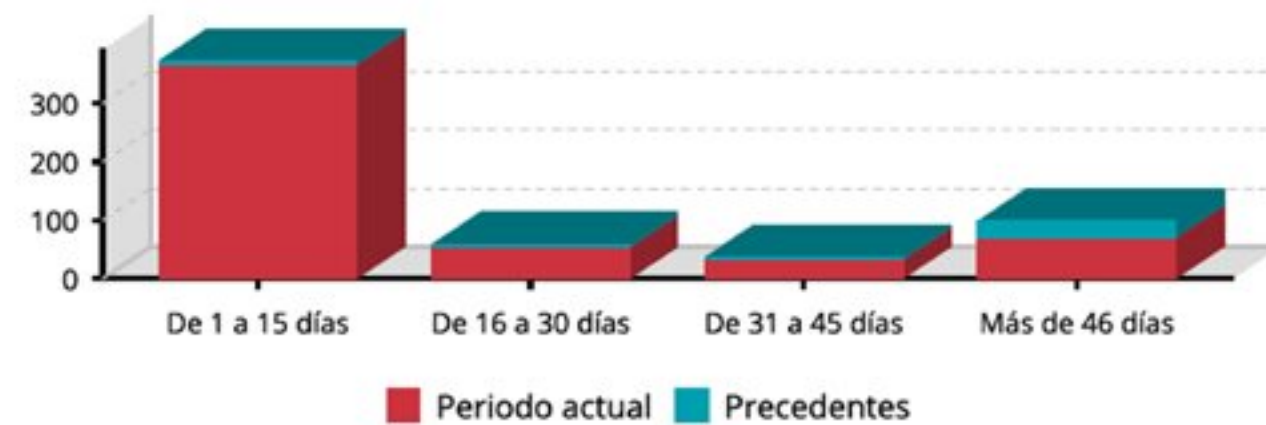
**CC** Contingencia Común  
**CP** Contingencia Profesional

**REL** Riesgo en el Embarazo y la Lactancia  
**CM** Cuidado de Menores

A continuación, se muestra el análisis de Procesos:

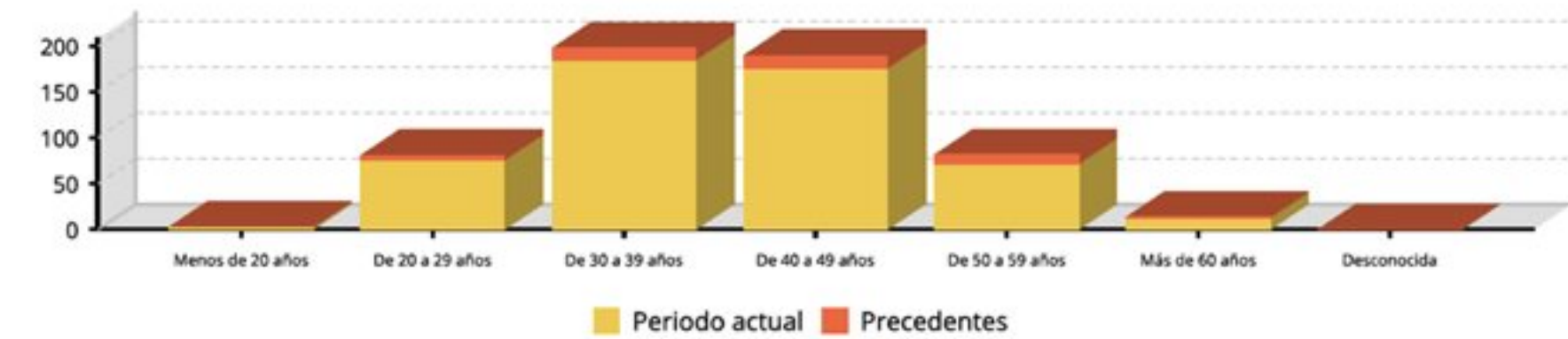
Por tramos de duración

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			Total
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	
<b>Con Baja</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>505</b>	<b>525</b>	<b>568</b>
De 1 a 15 días	2	4	6	12	355	367	373
De 16 a 30 días	1	4	5	3	51	54	59
De 31 a 45 días	1	3	4	2	31	33	37
Más de 46 días	3	25	28	3	68	71	99



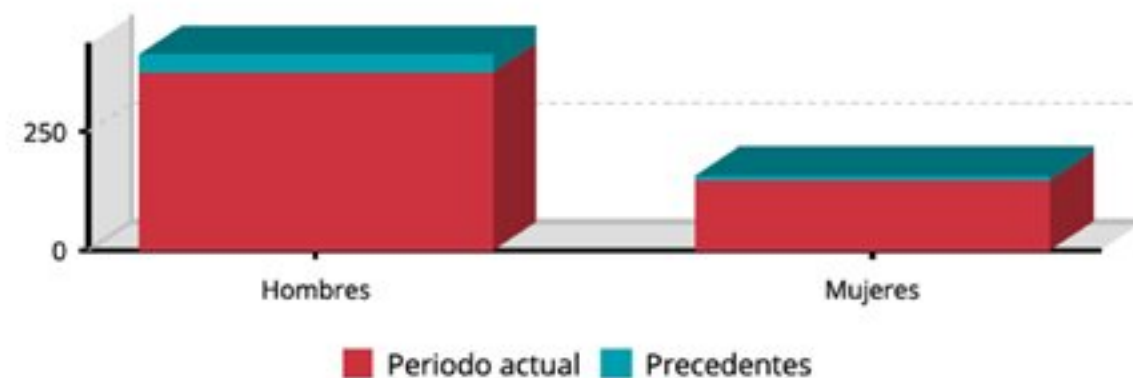
Por tramos de edad

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			Total
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	
<b>Con Baja</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>505</b>	<b>525</b>	<b>568</b>
Menos de 20 años	0	0	0	0	3	3	3
De 20 a 29 años	2	3	5	3	73	76	81
De 30 a 39 años	2	11	13	9	176	185	198
De 40 a 49 años	1	13	14	4	172	176	190
De 50 a 59 años	2	8	10	4	68	72	82
Más de 60 años	0	1	1	0	13	13	14
Desconocida	0	0	0	0	0	0	0



Por género

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			Total
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	
<b>Con Baja</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>505</b>	<b>525</b>	<b>568</b>
Hombres	6	29	35	17	360	377	412
Mujeres	1	7	8	3	145	148	156



## 5.7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 5.7.3. Nº de Horas de Absentismo

Por jornadas perdidas

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			Total
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	
<b>Total días de baja hasta el 31/12/2025</b>	874	4.556	<b>5.430</b>	458	12.209	<b>12.667</b>	<b>18.097</b>
Días sin indemnizar	0	0	<b>0</b>	55	1.244	<b>1.299</b>	<b>1.299</b>
Días a cargo de la empresa	4	9	<b>13</b>	153	2.454	<b>2.607</b>	<b>2.620</b>
Días a cargo de la mutua	870	4.556	<b>5.426</b>	250	8.512	<b>8.762</b>	<b>14.188</b>
<b>Total días de baja hasta el 19/02/2026</b>	1.470	10.331	<b>11.801</b>	570	13.577	<b>14.147</b>	<b>25.948</b>
Días sin indemnizar	21	93	<b>114</b>	55	1.246	<b>1.301</b>	<b>1.415</b>
Días a cargo de la empresa	84	372	<b>456</b>	158	2.479	<b>2.637</b>	<b>3.093</b>
Días a cargo de la mutua	1.365	9.875	<b>11.240</b>	357	9.853	<b>10.210</b>	<b>21.450</b>

Por duración media (en días)

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			Total
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	
Duración media hasta el 31/12/2025	124,86	126,56	<b>126,28</b>	22,90	24,18	<b>24,13</b>	<b>31,86</b>
Duración media hasta el 19/02/2026	210,00	286,97	<b>274,44</b>	28,50	26,89	<b>26,95</b>	<b>45,68</b>

## 5.7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 5.7.3. N° de Horas de Absentismo

Índices:

Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción
Índice de Incidencia	<b>203,80</b>	256,88	$I_i = \frac{\text{Número de procesos con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Número de procesos de contingencia común con baja médica, incluyendo las recaídas, por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.</p> <p>N° de procesos con baja: 525 Trabajadores: 2.576</p>
Duración Media	<b>26,95</b>	27,97	$DM = \frac{\text{Jornadas perdidas totales}}{\text{N° de procesos con baja}}$ <p>Número de días no trabajados hasta la fecha del informe por cada baja médica por contingencia común iniciada en el periodo de estudio. Se incluyen las recaídas.</p> <p>Jornadas perdidas totales: 14.147 N° de procesos con baja: 525</p>
Tasa General de Absentismo	<b>7,03</b>	8,99	$TGA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores/as}}$ <p>Relación entre los días no trabajados en el periodo de estudio por incapacidad temporal derivada de la contingencia común y la media de trabajadores en el periodo.</p> <p>Jornadas perdidas periodo: 18.097 Trabajadores: 2.576</p>
Tasa de Absentismo	<b>1,92</b>	2,46	$TA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores/as} \times \text{días en periodo}} \times 100$ <p>Porcentaje de jornadas perdidas por IT sobre las previstas en el periodo.</p> <p>Jornadas perdidas periodo: 18.097 Trabajadores: 2.576 Días en periodo: 365</p>

## 5.7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

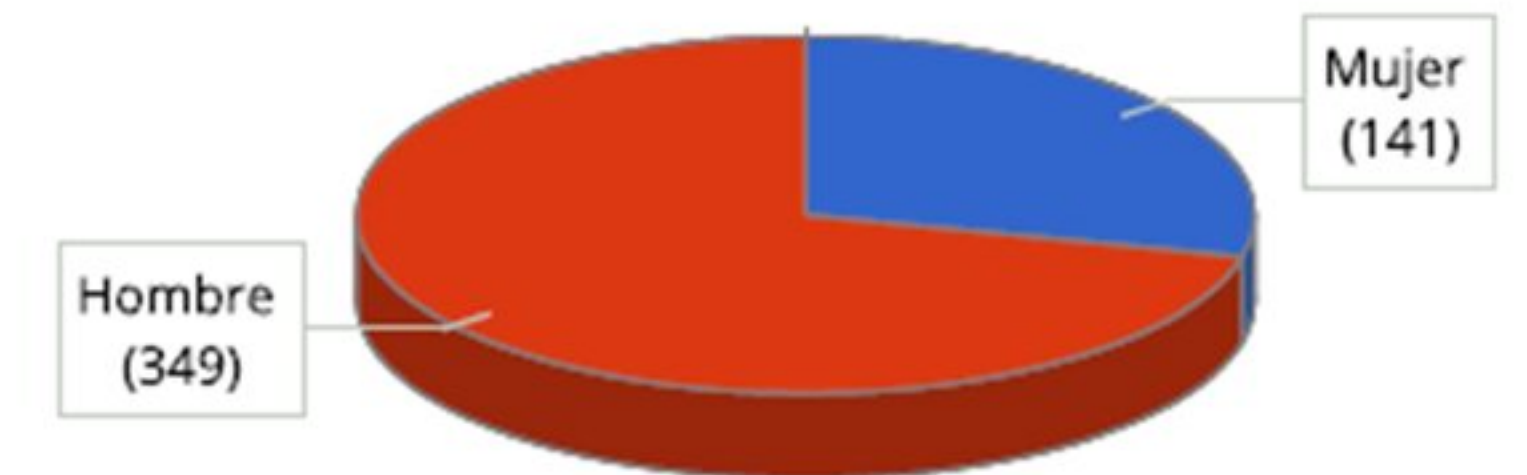
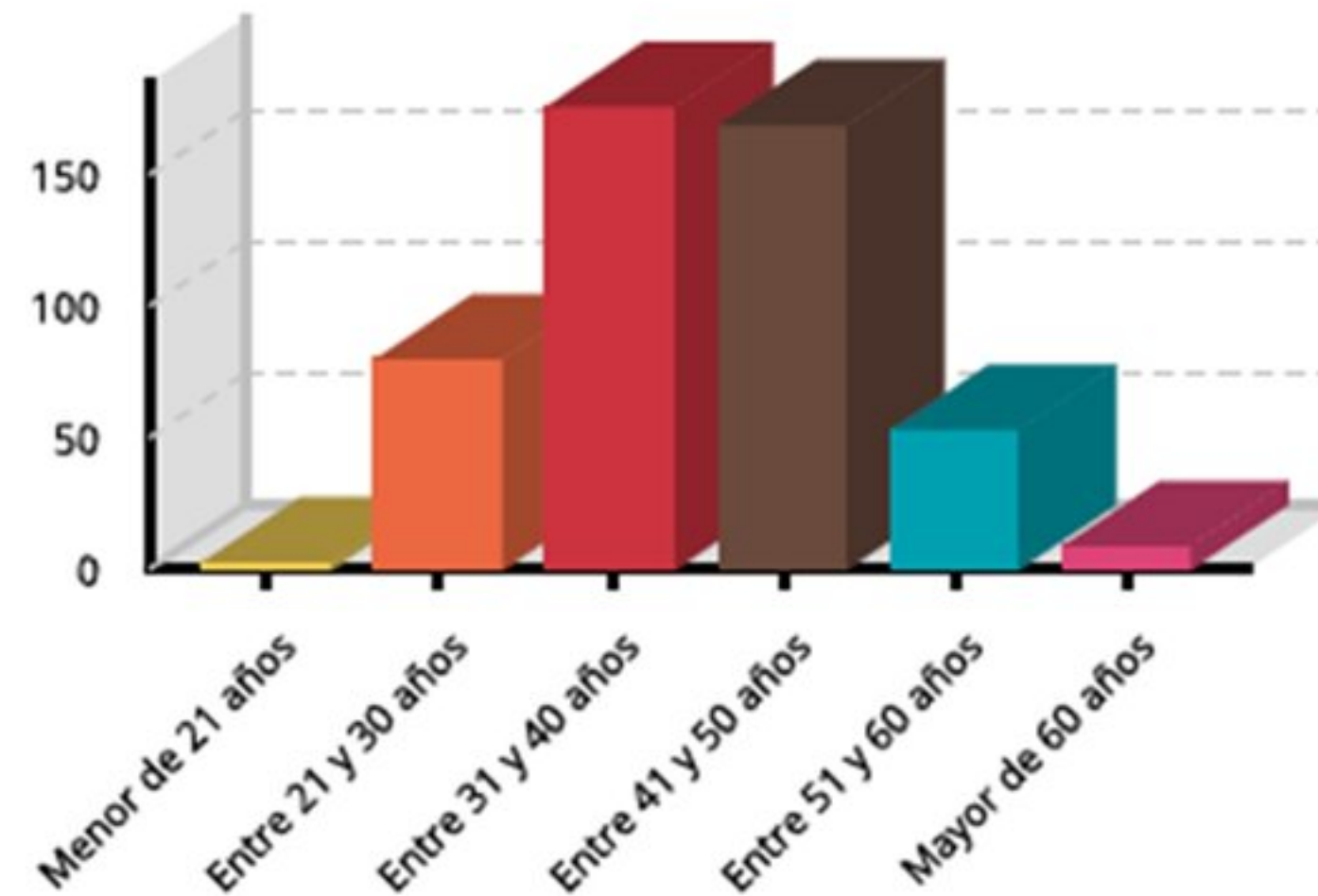
### 5.7.3. N° de Horas de Absentismo

# 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	3	0,61%
Entre 21 y 30 años	80	16,33%
Entre 31 y 40 años	176	35,92%
Entre 41 y 50 años	169	34,49%
Entre 51 y 60 años	53	10,82%
Mayor de 60 años	9	1,84%



## 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 **Avanta Prevención** que también gestiona, en colaboración con **Ibermutua**, la vigilancia de la salud.

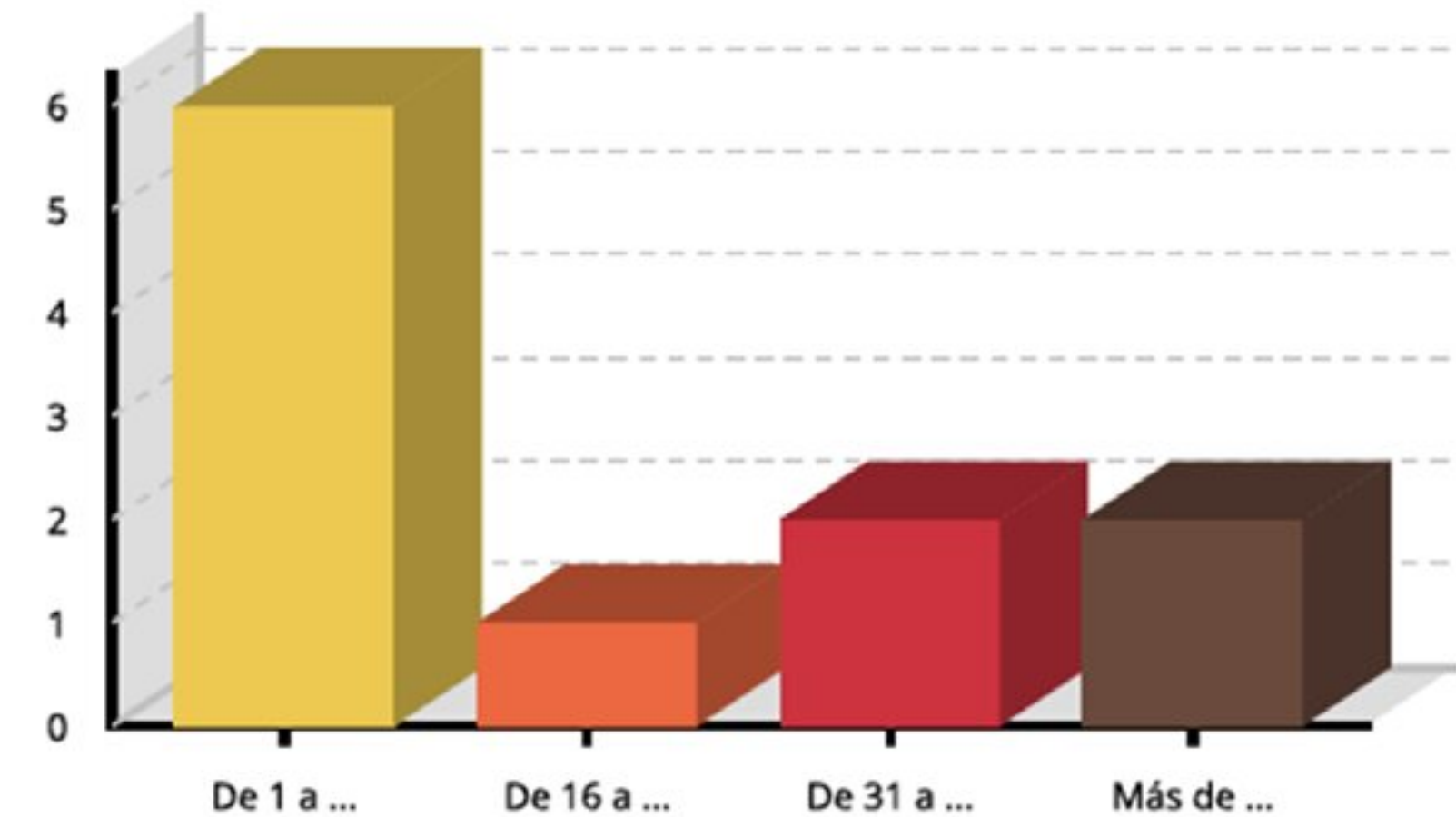
## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Se presentan datos relativos al informe de siniestralidad emitido por Ibermutua, correspondiente al año 2025.

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>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
De 1 a 15 días	4	0	2	0	0	0
De 16 a 30 días	1	0	0	0	0	0
De 31 a 45 días	2	0	0	0	0	0
Más de 46 días	1	0	1	0	0	0
<b>Sin Baja</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</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		In itinere		Procesos	Recaídas
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas		
Leve	8	0	3	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			In itinere			Procesos	Recaídas	Total
	Procesos	Recaídas	Total	Procesos	Recaídas	Total			
Jornadas perdidas hasta el 31/12/2025	197	0	<b>197</b>	<b>67</b>	0	0	0	<b>0</b>	
Jornadas perdidas hasta el 19/02/2026	247	0	<b>247</b>	<b>67</b>	0	0	0	<b>0</b>	

Por duración media (en días):

	Accidente de Trabajo						Enf. Profesional		
	En jornada laboral			In itinere			Procesos	Recaídas	Total
	Procesos	Recaídas	Total	Procesos	Recaídas	Total			
Duración media hasta el 31/12/2025	24,62	0,00	<b>24,62</b>	<b>22,33</b>	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>	
Duración media hasta el 19/02/2026	30,88	0,00	<b>30,88</b>	<b>22,33</b>	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>	

## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Índices:

Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción
Índice de Incidencia	<b>3,11</b>	11,18	$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Accidentes con baja: 8 Trabajadores/as: 2.576</p> <p>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.</p>
Índice de Frecuencia	<b>1,77</b>	6,23	$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ <p>Accidentes con baja: 8 Horas totales trabajadas: 4.508.000</p> <p>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.</p>
Índice de Gravedad	<b>0,04</b>	0,22	$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ <p>Jornadas periodo: 197 Horas totales trabajadas: 4.508.000</p> <p>Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.</p>
Duración Media	<b>24,62</b>	33,53	$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ <p>Jornadas periodo: 197 Accidentes con baja: 8</p> <p>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.</p>

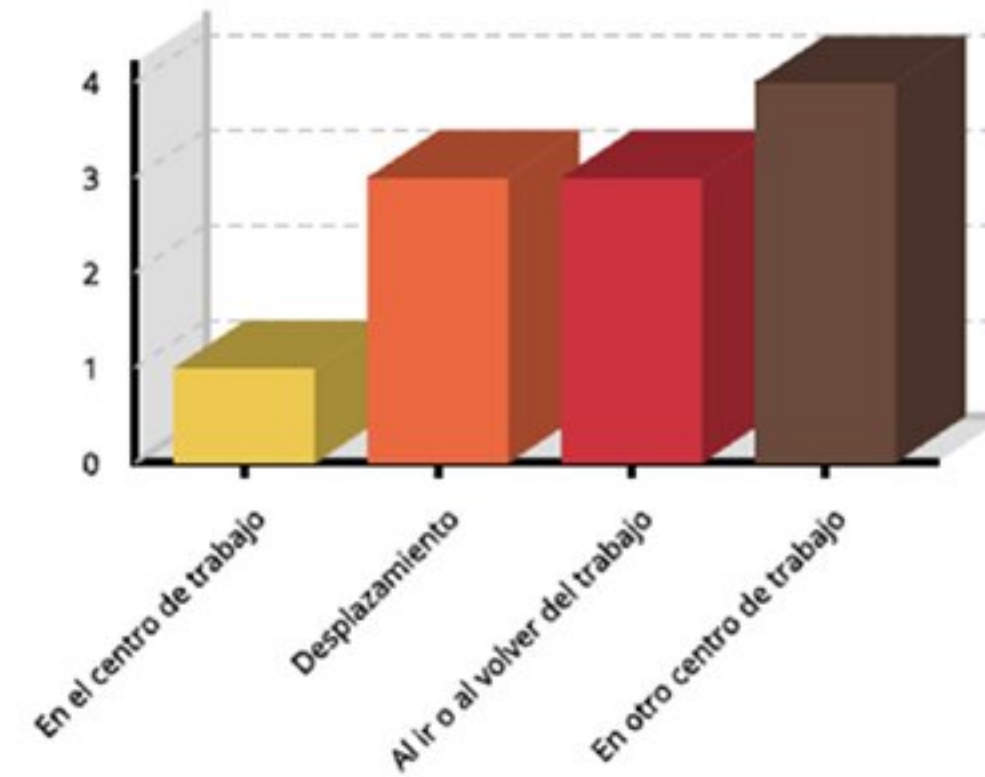
## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

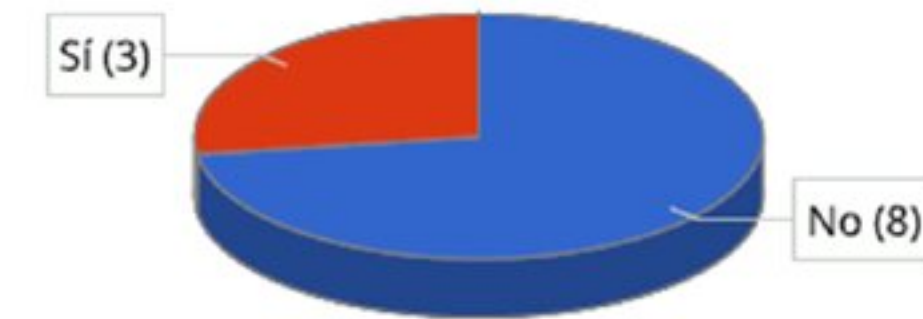
Análisis de la Siniestralidad

#### Lugar donde se produjo el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
En el centro de trabajo	1	9,09%
Desplazamiento	3	27,27%
Al ir o al volver del trabajo	3	27,27%
En otro centro de trabajo	4	36,36%



#### Accidente de Tráfico

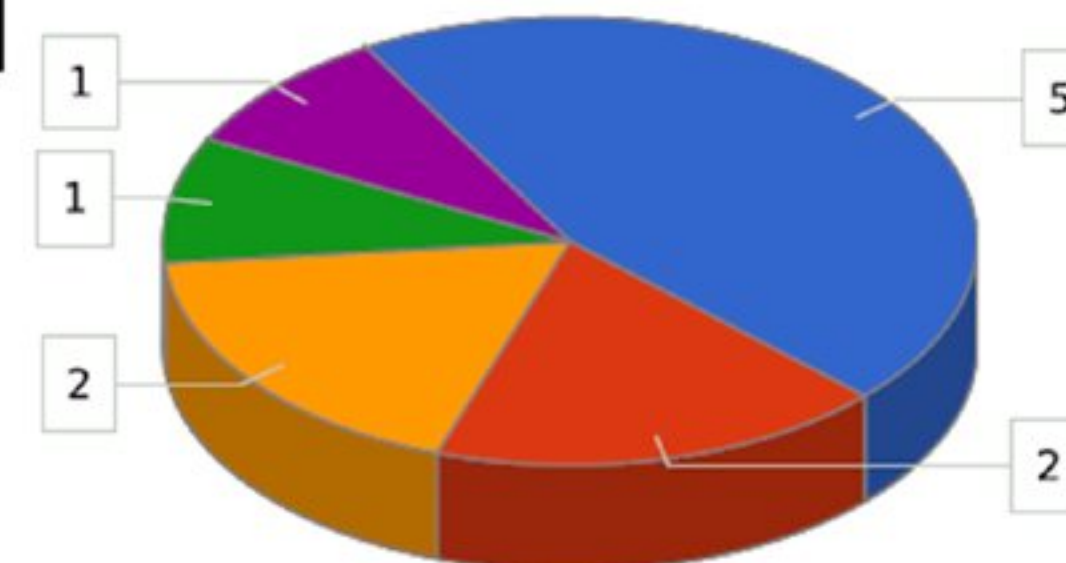


#### Tipo de lesión producida en el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
32 - Esguinces y torceduras	5	45,45%
21 - Fracturas cerradas	2	18,18%
39 - Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	2	18,18%
999 - Otras lesiones especificadas no incluidas en otros apartados	1	9,09%
52 - Lesiones internas	1	9,09%

#### Lesión con mayor incidencia

**45,45%** 32 - Esguinces y torceduras



## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Análisis de la Siniestralidad

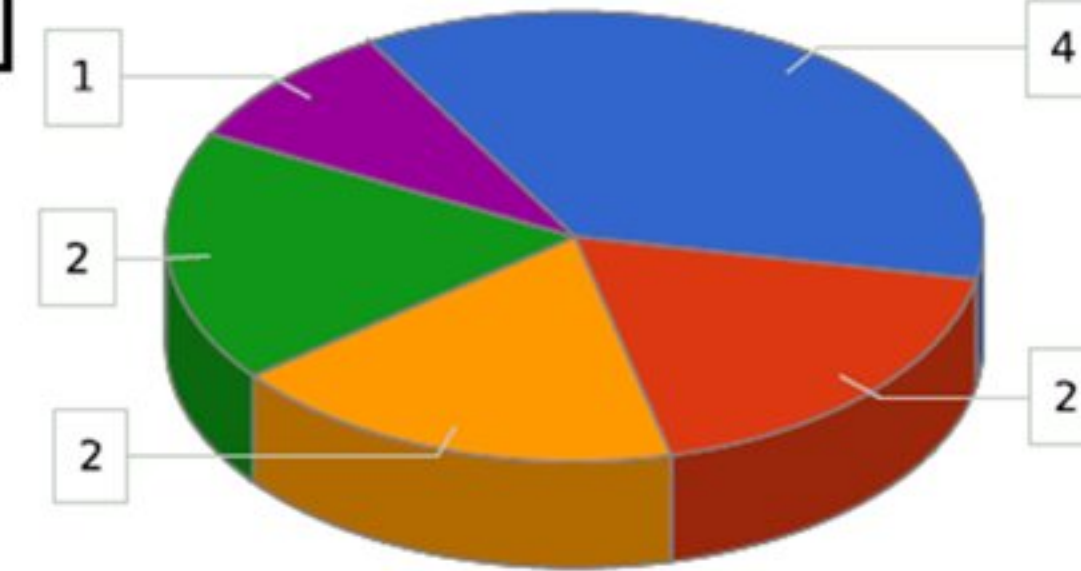
#### Forma en que se produjo el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
71 - Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	4	36,36%
32 - Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	2	18,18%
31 - Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	2	18,18%
45 - Colisión con un objeto, vehículo o persona - trabajador en movimiento	2	18,18%
44 - Choque o golpe contra un objeto, incluidos los vehículos - trabajador	1	9,09%

#### Forma con mayor incidencia

36,36%

71 - Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético



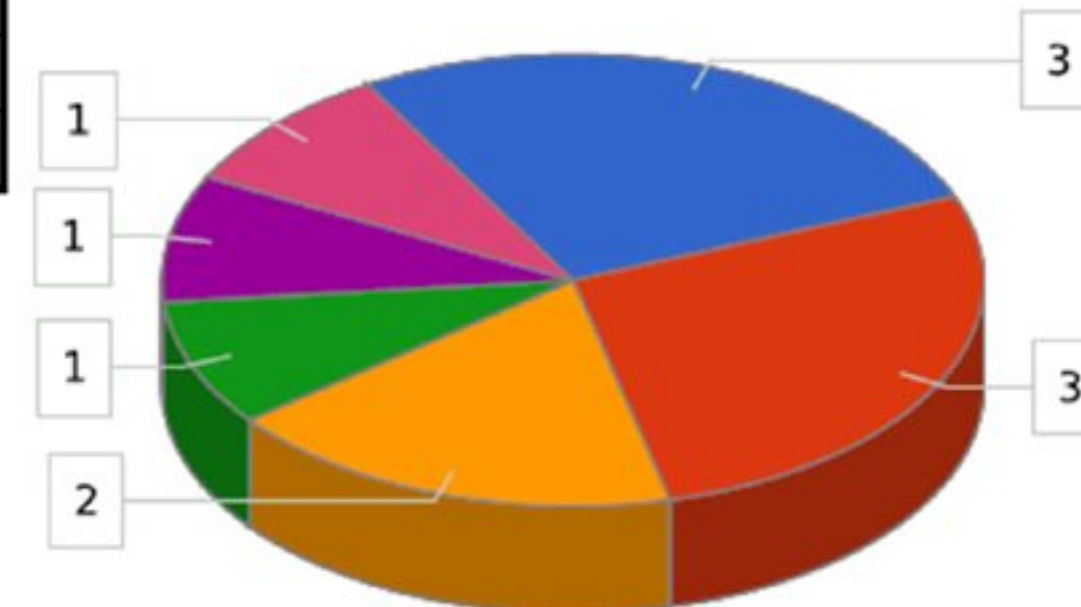
#### Parte del cuerpo lesionada en el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
21 - Cuello, incluida la columna y las vértebras cervicales	3	27,27%
62 - Pierna, incluida la rodilla	3	27,27%
63 - Tobillo	2	18,18%
31 - Espalda, incluida la columna y las vértebras dorsolumbares	1	9,09%
52 - Brazo, incluida la articulación del cúbito	1	9,09%
54 - Dedo(s)	1	9,09%

#### Parte del cuerpo con mayor incidencia

-

Más de un elemento prevalente



## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

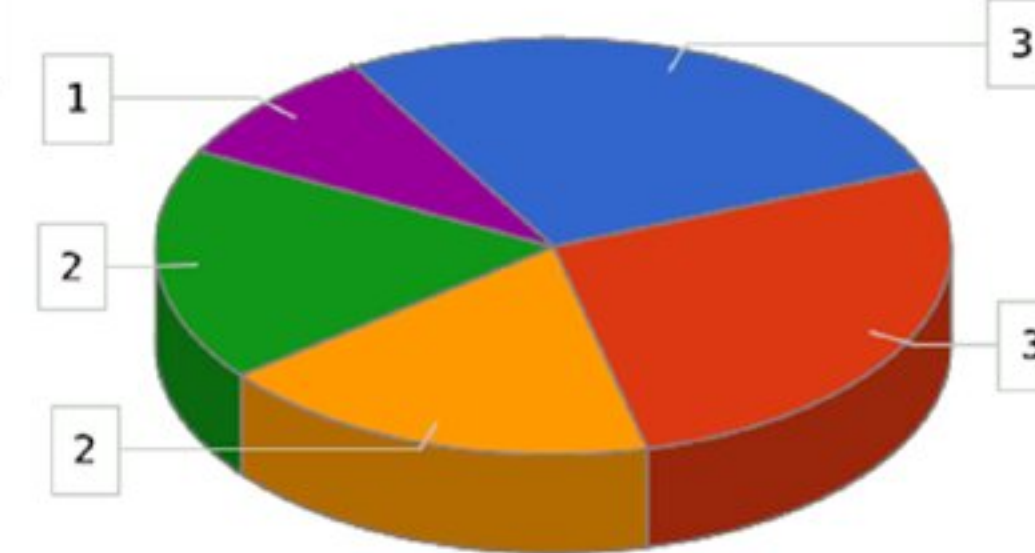
Análisis de la Siniestralidad

#### Agente material causante del accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
12 - Vehículos terrestres - sin especificar	3	27,27%
01 - Edificios, superficies al mismo nivel (interior o exterior, fijas o móviles,	3	27,27%
02 - Edificios, construcciones, superficies en altura (interior o exterior) - sin	2	18,18%
17 - Equipos de oficina y personales, material de deporte, armas, aparatos	2	18,18%
14 - Materiales, objetos, productos, elementos constitutivos de máquina o de	1	9,09%

#### Agente material con mayor incidencia

- Más de un elemento prevalente

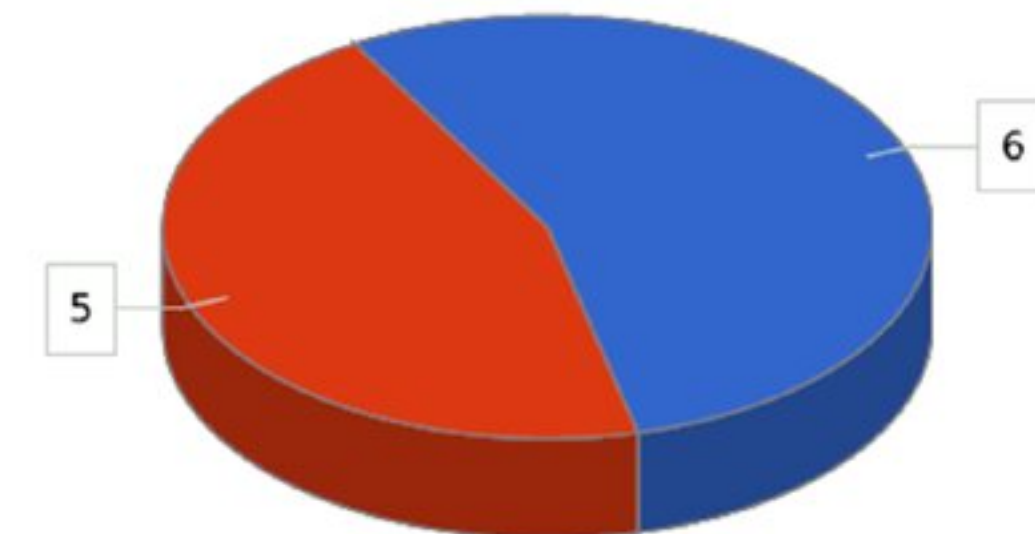


#### Ocupación

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
271 - Analistas y diseñadores de software y multimedia	6	54,55%
381 - Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al	5	45,45%

#### Ocupación con mayor incidencia

54,55% 271 - Analistas y diseñadores de software y multimedia



## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 5.9.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

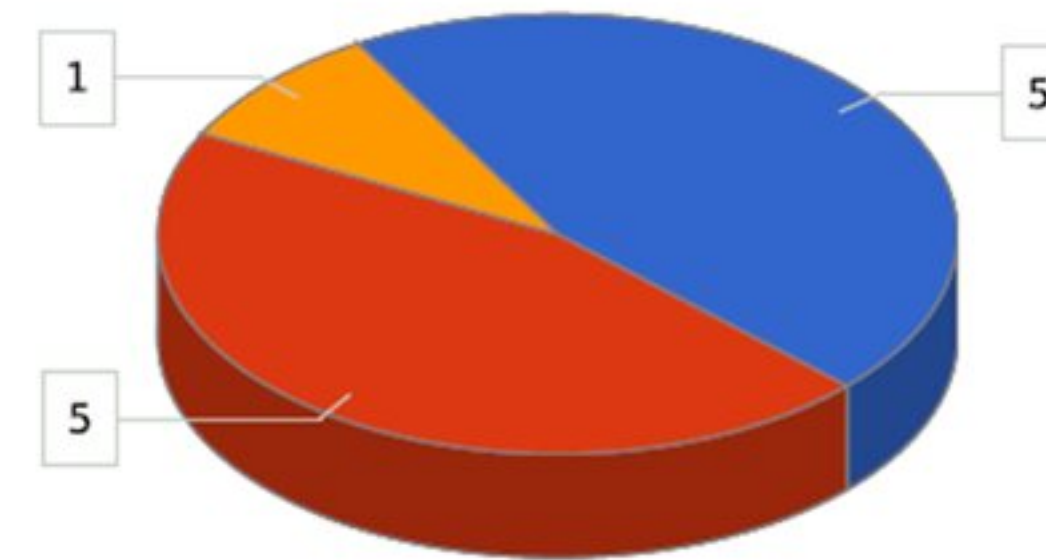
Análisis de la Siniestralidad

#### Tipo de contrato

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
189 - Contrato indefinido por conversión de un contrato temporal a tiempo	5	45,45%
100 - Contrato indefinido sin clave específica: A tiempo completo	5	45,45%
200 - Contrato indefinido sin clave específica: A tiempo parcial	1	9,09%

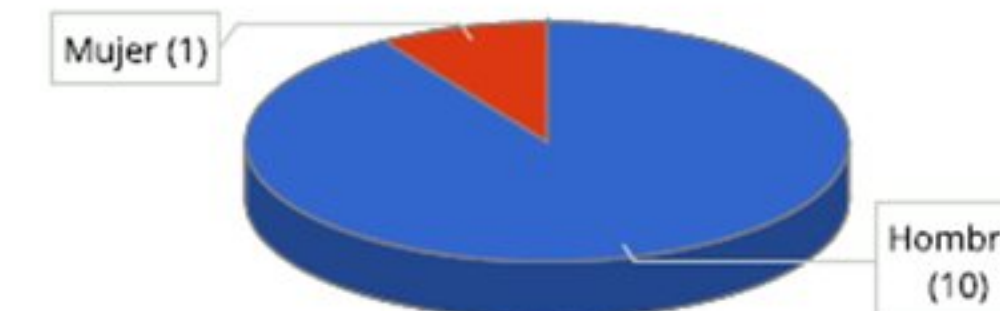
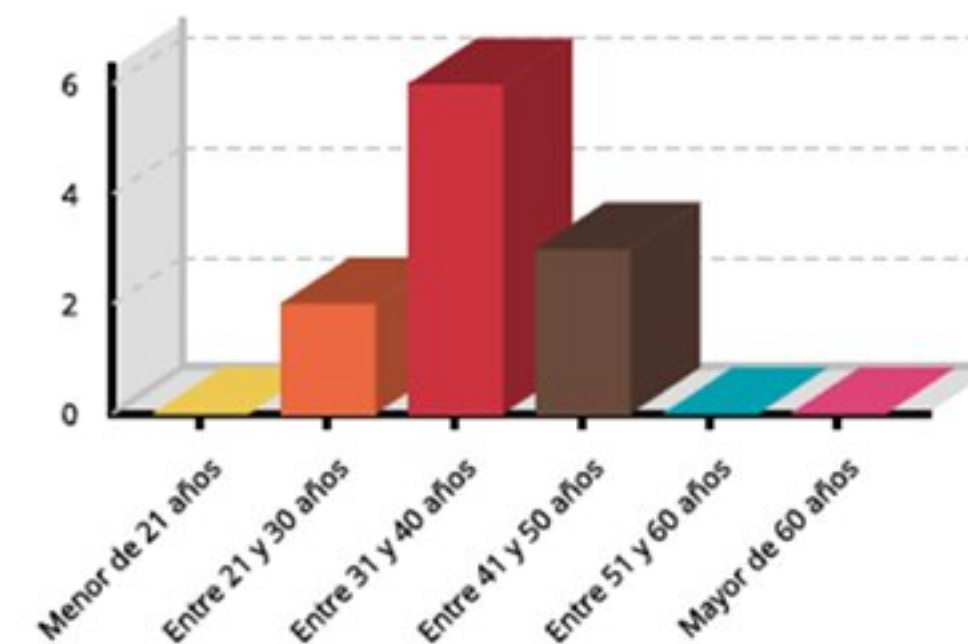
#### Tipo de contrato con mayor incidencia

Más de un elemento prevalente



#### Edad y sexo

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
Menor de 21 años	0	0,00%
Entre 21 y 30 años	2	18,18%
Entre 31 y 40 años	6	54,55%
Entre 41 y 50 años	3	27,27%
Entre 51 y 60 años	0	0,00%
Mayor de 60 años	0	0,00%

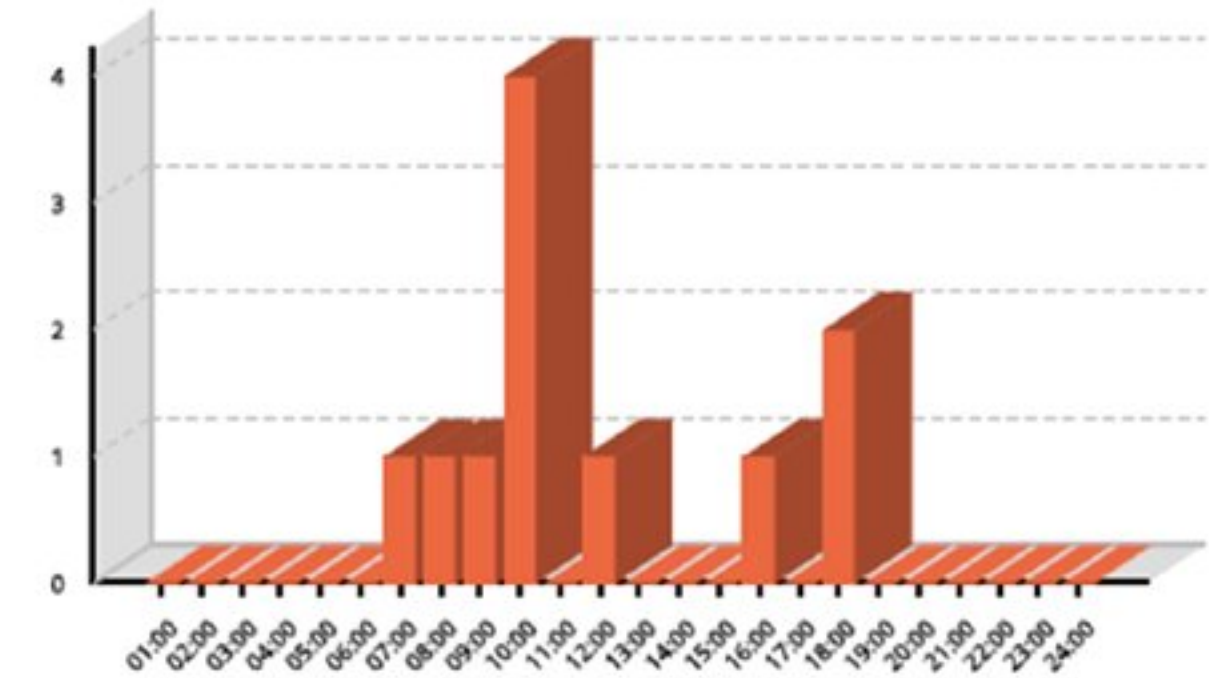
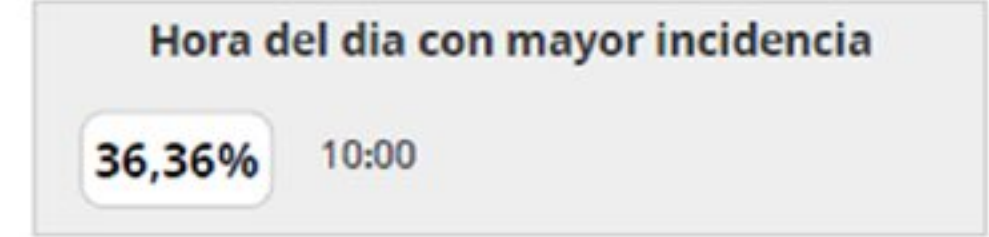
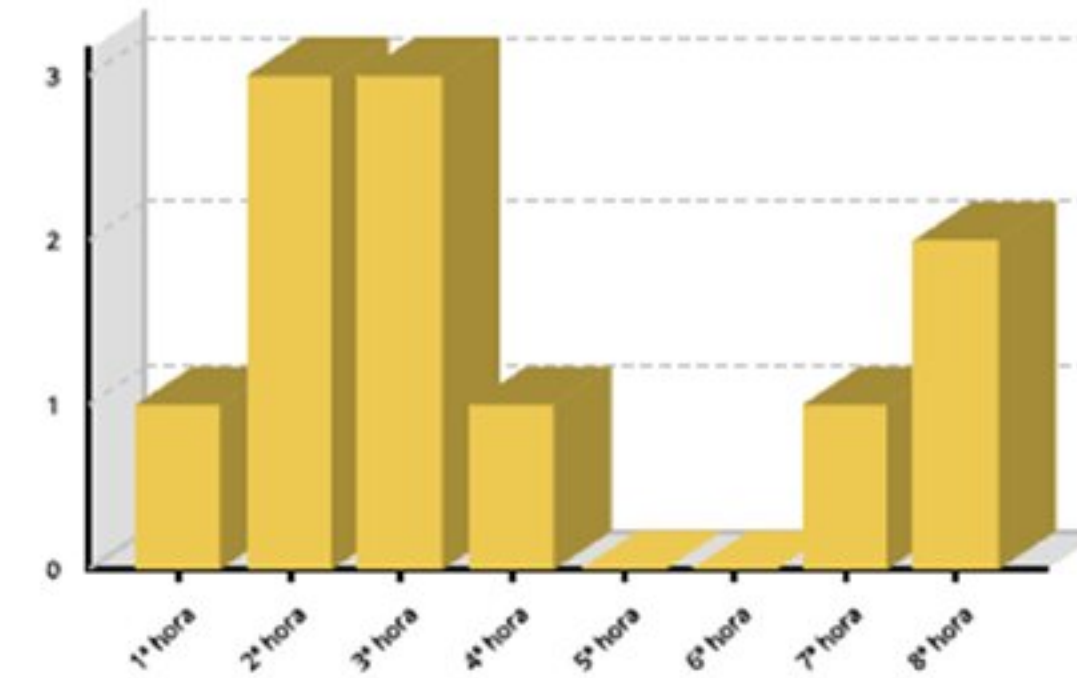
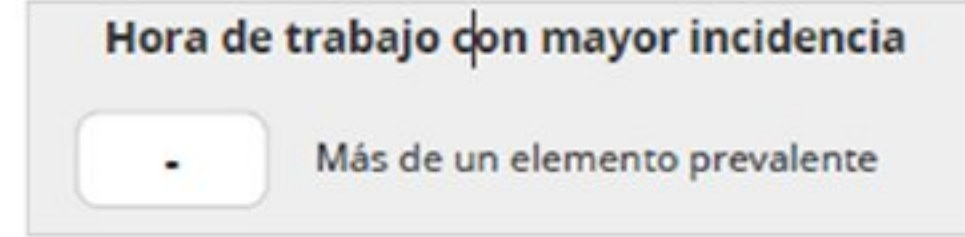
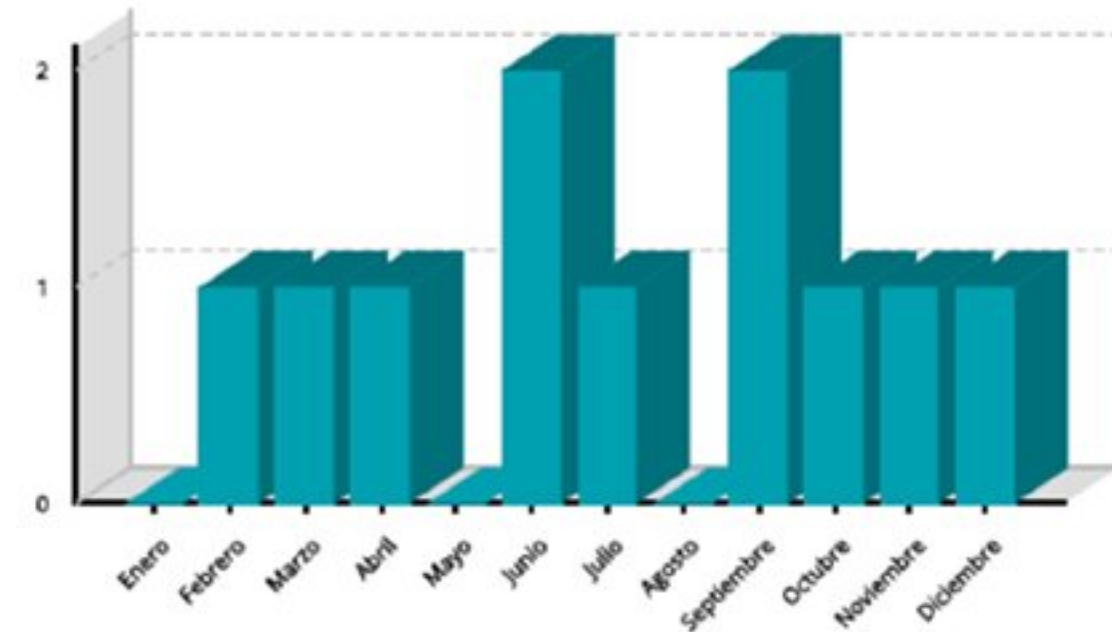
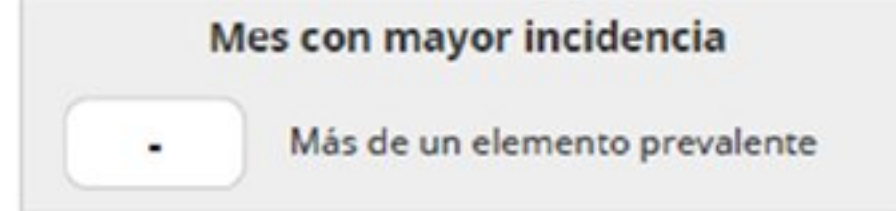
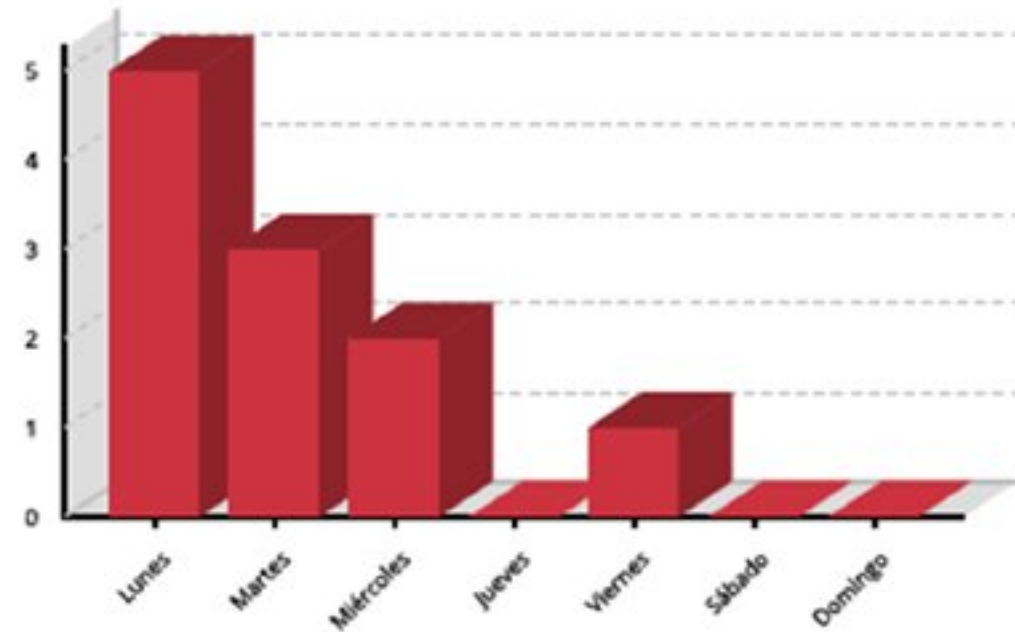
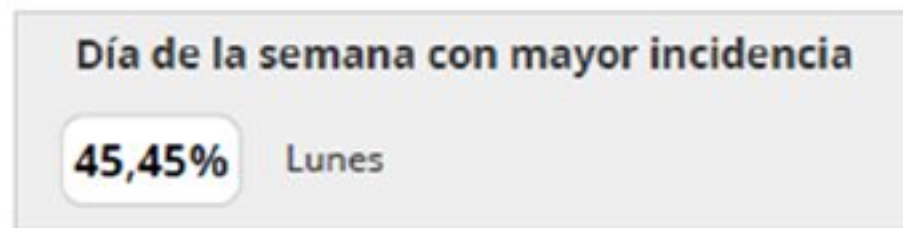


## 5.9. SEGURIDAD Y SALUD

### 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. Sus principales novedades son:

1. **Ámbito temporal:**

**a. La vigencia temporal del convenio es desde el 1 de enero de 2025.**

**b. La clasificación profesional,** las tablas salariales y los efectos económicos de los incrementos salariales son de aplicación desde el 1 de enero de 2025.

2. Vigencia. El convenio agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2027, 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 circunstanci 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

- 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 crea una nueva área profesional para el área de Ciberseguridad** Esta categoría se define para la actividad especializada en materia de ciberseguridad, tecnológica o de consultoría tanto del ámbito público como privado sobre: mitigación de sus riesgos y protección de sus activos digitales ante la existencia de posibles ciberamenaza
- 3. Igualdad y no discriminación:**  
El nuevo convenio incorporará medidas específicas para proteger a las personas LGTBI, asegurando la inclusión y promoviendo prácticas de contratación basadas en la idoneidad y la formación, sin que la identidad sexual o la expresión de género se conviertan en factores de exclusión
- 4. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.**  
Las empresas afectadas por este convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.
- 5. Permisos retribuidos.** Se actualizan normativas relativas a permisos retribuidos por accidente, enfermedad grave, fallecimiento de familiares, catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, etc. a la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores (art. 22).
- 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. Sanciones.** Se añade como falta muy grave la toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

## 5.10. RELACIONES SOCIALES

### 5.10.1. Convenio Colectivo

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

- Para el año 2024, y con efectos de 1 de enero de 2025, 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.

**9. Plus convenio:**

- Se mantiene para los años 2025, 2026 y 2027

- 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.

**10. 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.

Informe no Financiero

# 6. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 6.1. COMPROMISO CON 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.

Informe no Financiero

# 7. COMPROMISO CON EL BUEN GOBIERNO

### 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.

### 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 cohonestar 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 viole 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 intervinientes, 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. 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 trasciende 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.

### **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.

## 7.4. 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 acreditase 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 constatará 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 ajenas 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.

## 7.5. 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 su 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.



Plexus Tech rechaza de forma rotunda toda conducta de corrupción. Consciente del daño que estos comportamientos producen en el seno de las organizaciones, no tolera ninguna conducta que, por acción u omisión, pueda poner en peligro su reputación en el mercado y su confiabilidad. Es por esto que se desarrolla la norma anticorrupción de la compañía.

Esta norma ha sido aprobada en el marco del Programa de Cumplimiento Normativo y se concibe como una herramienta para identificar, prevenir y detectar las posibles conductas de riesgo por corrupción en las que pudieran incurrir las personas sujetas a su contenido. Se aprueba en desarrollo de la Política anticorrupción del grupo y en consonancia con su Código de Conducta; su redacción se inspira en las principales convenciones en la materia y tiene en consideración las exigencias y recomendaciones del estándar internacional de sistemas de gestión anti-soborno ISO 37001:2016 Anti-bribery management systems. Para las referidas disposiciones, combatir las prácticas corruptas es un elemento central de la responsabilidad y el buen gobierno corporativo y, a la vez, un medio eficaz para proteger la competencia justa y honesta y el buen funcionamiento del mercado

La norma cuenta con el apoyo incondicional del Consejo de Administración, que quiere transmitir un mensaje claro y contundente de rechazo a toda forma de corrupción, pública o privada, y su compromiso de promover los más altos estándares de integridad en todas las actividades que realice Plexus Tech.

## 7.6. NORMA ANTICORRUPCIÓN

### 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de esta norma coincide con el previsto en el Código de Conducta de Plexus Tech. La organización, siempre que sea posible y procedente, también podrá hacer extensiva su aplicación, en todo o en parte, a aquellos grupos de interés, personas físicas o jurídicas, con los que se relacione y que le puedan exponer a un riesgo de corrupción.

### 2.- POTENCIALES PRÁCTICAS CORRUPTAS A LAS QUE SE PUEDE ENFRENTAR PLEXUS

#### CORRUPCIÓN EN LOS NEGOCIOS

El Código Penal (en adelante 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

El CP (artículo 286 bis CP) hace referencia a dos tipos de corrupción en el marco de la relaciones privadas:

**a) Pasiva:** la comete la persona directiva, administradora, empleada o colaboradora de una organización mercantil o de una sociedad que, por sí misma o por persona interpuesta, recibe, solicita, acepta beneficios o ventajas no justificados, u ofrecimiento o promesa de obtenerlos, de cualquier naturaleza (no sólo económicos), 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 organización mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza (no sólo económicos) 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.

#### DELITO DE CORRUPCIÓN DE AGENTES PÚBLICOS EXTRANJEROS

Lo cometen las personas que 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 atienden sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio d funciones públicas para conseguir o conservar un contrato, negocio o cualquier otra ventaja competitiva en la realización de actividades económicas internacionales (artículo 286 ter CP).

#### 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 influencia por los que también se le puede exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas.

### **DELITO DE COHECHO**

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, o atiende su solicitud, 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 (art. 424 CP).

### **DELITO DE TRÁFICO DE INFLUENCIAS**

Lo comete quien influye en una persona funcionaria pública o autoridad prevaleciendo de cualquier situación derivada de su relación personal con ella o con otra persona funcionaria pública o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para sí o para un tercera persona (art. 429 CP).

Como se aprecia, el denominador común de todas estas conductas consiste en que cualquier persona afectada por esta norma reciba, solicite, acepte, prometa, ofrezca o conceda a personas directivas, administradoras, empleadas o colaboradoras de otras entidades, sociedades o organizaciones, 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. asegurar la renovación de un convenio, evitar su resolución, establecer relaciones comerciales, obtener información privilegiada, etc.). La conducta corrupta también puede consistir en influir en una persona funcionaria o autoridad pública para conseguir una resolución que la beneficie económicamente, a ella o a un tercera persona, prevaleciendo 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 están relacionados con la corrupción, pueden estar englobados en conductas corruptas, como el delito de blanqueo de capitales, la estafa, el fraude contra la Seguridad Social y la Hacienda Pública, la falsedad contable, el fraude de subvenciones, la publicidad engañosa, la financiación ilegal de partidos políticos o la financiación del terrorismo

A continuación se incluye un catálogo orientativo de banderas rojas que alertan de posibles prácticas de corrupción. La existencia de estas banderas no implica necesariamente que se esté cometiendo un ilícito, pero advierte de la alta probabilidad de que pueda llegar a producirse.

## 7.6. NORMA ANTICORRUPCIÓN

### Banderas rojas

Ofrecer trabajo a un familiar de una persona funcionaria a cambio de que esta nos favorezca indebidamente en la adjudicación o renovación de un contrato público;

Ofrecer un viaje turístico a la persona responsable de una empresa colaboradora o proveedora para que nos favorezca indebidamente frente a una competidora;

Entregar un sobre con dinero en efectivo a un inspector de trabajo para que no levante acta tras detectar infracciones en un centro gestionado por Plexus Tech.

Que un cliente nos exija un soborno para adjudicarnos un contrato.

Que una empresa contratada para gestionar subvenciones pague un soborno, en nombre de Plexus Tech, a un cargo en la Administración Pública para que nos adjudique una subvención.

### 3.- RESPONSABILIDADES INTERNAS EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

#### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Debe mostrar su liderazgo y compromiso en relación con la presente norma. A tal efecto, debe:

1. Comprobar que esta norma está alineada con la estrategia de Plexus Tech y proceder a su aprobación como elemento fundamental del Programa, ordenando que se adopten las medidas necesarias para su general conocimiento entre las personas sujetas a ella.
2. Supervisar la implantación de las medidas anticorrupción y comprobar su eficacia
3. Recibir y analizar, de forma periódica, la información sobre el contenido y el funcionamiento operativo de las medidas anticorrupción adoptadas.
4. Asignar y distribuir de forma adecuada los recursos necesarios para el efectivo funcionamiento de las medidas previstas en esta norma.

#### DIRECCIÓN

Entendida como el conjunto de personas que dirigen y controlan la organización al más alto nivel. Su compromiso con el sistema anticorrupción se acreditará:

1. Conociendo esta norma y el detalle de sus contenidos y comprometiéndose a aplicarla en su ámbito de responsabilidad.
2. Comunicando y transmitiendo, dentro y fuera de la organización, la importancia de la normativa anticorrupción.
3. Implementando los recursos necesarios para el efectivo funcionamiento de las medidas anticorrupción previstas en esta norma.
4. Asegurándose de la integración de las medidas anticorrupción en los procesos de la organización.
5. Apoyando a quienes ocupen cargos de responsabilidad y mandos intermedios para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de la corrupción en sus áreas de responsabilidad.
6. Usando y favoreciendo que el personal use el canal interno de información para comunicar prácticas corruptas o sospechas razonables de riesgos de corrupción, poniéndolos inmediatamente en conocimiento del CCN.

## 7.6. NORMA ANTICORRUPCIÓN

### COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO (CCN)

Supervisa la aplicación del Programa y, por tanto, de la presente norma. A tal fin, cuenta con la autoridad, autonomía e independencia requeridas para el desempeño de sus tareas. En relación con el sistema anticorrupción, además de las que con carácter general le atribuye su reglamento interno, debe:

1. Promover la difusión de esta norma en la organización.
2. Supervisar el diseño, la implementación, difusión y observancia del sistema.
3. Evaluar de forma continuada la suficiencia de las medidas que se adopten para prevenir posibles prácticas de corrupción
4. Proponer su actualización y mejora continua.
5. Ofrecer asesoramiento en materia anticorrupción.
6. Informar al Consejo de Administración sobre la actividad realizada en este ámbito y elevarle cualquier preocupación o riesgo que conozca.
7. Promover el uso del canal interno para comunicar prácticas corruptas o sospechas razonables de riesgo de corrupción, garantizando la indemnidad de las personas que las comuniquen de buena fe.

Para el ejercicio de estas funciones, el CCN contará con la colaboración incondicional de la directiva, el personal, o de cualquier departamento o centro de la organización, que le facilitarán la documentación, información e informes que, en su caso, les solicite.

### CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y MANDOS INTERMEDIOS

A los efectos de esta norma se consideran cargos de responsabilidad los ocupados por personas que son responsables de controlar las acciones u omisiones de otras bajo su mando o de supervisar la efectiva aplicación de los controles implantados en aplicación de esta norma. Corresponde a estos cargos responsables:

1. Estar en condiciones de acreditar que conocen y asumen como propia esta norma.
2. Velar por la difusión de la norma y la integración de las medidas anticorrupción que se adopten en los procesos propios de su área de actividad, supervisando su cumplimiento y eficacia
3. Identificar nuevas prácticas o actividades que puedan constituir un riesgo real o potencial de corrupción y ponerlas en conocimiento del CCN
4. Usar y favorecer el uso por las personas empleadas del canal interno para comunicar prácticas corruptas o sospechas razonables de prácticas de riesgo de corrupción.
5. Complimentar los informes y declaraciones de autoevaluación con la periodicidad y el contenido que establezca el CCN, así como remitirle la documentación y/o información que les solicite.

### PERSONAL

El personal de Plexus Tech tiene la obligación de conocer, aplicar y cumplir esta norma y, en su caso, los procedimientos que la desarrollen, adecuando su conducta a su contenido, así como de comunicar a través del canal interno las prácticas corruptas o sospechas razonables de prácticas de riesgo de corrupción que conozca.

## 7.6. NORMA ANTICORRUPCIÓN

### 3.- MEDIDAS ESPECÍFICAS ANTICORRUPCIÓN

#### DUE DILIGENCE

##### EN LAS RELACIONES CON TERCERAS PERSONAS

Se verificará siempre la identidad de las personas privadas, físicas o jurídicas, con las que Plexus Tech vaya a establecer relaciones, especialmente, si van a representarla o servir de intermediarias en su nombre ante alguna entidad, organismo o Administración Pública, nacional o internacional. Habrá que llevar a cabo, siempre que sea posible, las medidas de diligencia debida necesarias para obtener información suficiente para evaluar el riesgo al que se enfrentaría Plexus Tech a la hora de establecer relaciones con ellas. Con estas medidas se pretende conocer si la tercera parte es una organización legalmente constituida y quiénes son las personas propietarias/socias, si tiene antecedentes por corrupción, fraude o cualquier otra práctica contraria al Programa de Cumplimiento de Plexus Tech, si tienen experiencia y recursos para llevar a cabo el negocio de que se trate, si tienen su propio Programa y una normativa anticorrupción y/o procedimientos de control en este ámbito, si tienen relación con alguna persona vinculada a Plexus Tech, incluídas personas funcionarias o autoridades relacionadas con su sector de actividad y, en general, cualquier otro aspecto que sirva para asegurar que la relación no expone al Plexus Tech a un nivel de riesgo superior a bajo.

Las medidas deben aplicarse de acuerdo con el caso concreto y siempre que se tengan dudas sobre la información que se ha obtenido de la persona con la que Plexus Tech vaya a relacionarse. Deberán realizarse:

En la fase de selección, antes de establecer la relación. Ejemplos de estas medidas serían: búsqueda en bases de datos especializadas, en fuentes públicas, solicitar la cumplimentación de cuestionarios, realizar entrevistas, visitar instalaciones, etc. y, en general, cualquier medida que permita obtener información sobre el riesgo de corrupción al que Plexus Tech se expondría.

En la fase de contratación, incluyendo, cuando sea posible, el modelo de cláusula de aceptación de la Carta Ética para terceras partes o, en su defecto, la cláusula anticorrupción, que podrá ser adaptada para cada caso concreto con el visto bueno de la Dirección General.

Asimismo, si se considera conveniente en atención a las circunstancias, se evaluará de manera continua la relación y se actualizarán los datos obtenidos en la primera fase, cuando corresponda.

Que existan riesgos en la relación de Plexus Tech con una persona no significa, necesariamente, que quede automáticamente prohibido entablar relaciones con ella, pues dependerá de las necesidades y de la situación concreta de Plexus Tech en el momento de que se trate, pero sí comportará la obligación de reforzar las medidas de control para llevar adelante esa relación.

## 7.6. NORMA ANTICORRUPCIÓN

### EN LA CONTRATACIÓN/PROMOCIÓN DE PERSONAL

En los procesos de contratación o promoción de personal destinado a puestos que potencialmente están expuestos a mayor riesgo de corrupción se practicarán medidas de diligencia:

En la fase de selección, antes de establecer la relación o de que se materialice la promoción, y consistirán en:

- Exponer a las personas candidatas la existencia del Programa y la presente norma, para formarse una opinión sobre si entienden y aceptan la importancia de su cumplimiento;
- Verificar que la cualificación de las personas candidatas es la apropiada para el puest
- Verificar, en fuentes públicas, que las personas candidatas no tienen antecedentes por corrupción/fraude o cualquier otra práctica contraria a Programa;
- Advertirles de forma expresa de que es inaceptable la violación de la política anticorrupción para mejorar el logro de objetivos; de que está prohibido utilizar datos de carácter personal u otra información confidencial o privilegiada a la que puedan acceder o de la que tengan conocimiento por su vínculo con la organización; de que no se pueden utilizar en Plexus Tech información reservada o secreta de organizaciones en las que la hayan prestado servicios con anterioridad; de que estas conductas pueden ser objeto de medidas correctivas o disciplinarias y de que, si resultase seleccionada, se le solicitará que cubra una declaración de conflicto de intereses
- Tratar de identificar posibles conflictos de interese

Los resultados de estas medidas se recogerán en dos cuestionarios: Anexo 1-1, ejemplar para la persona candidata y Anexo 1-2, ejemplar para la organización. De las conclusiones recogidas en el ejemplar para la organización se dará traslado a la Dirección para la adopción de las decisiones oportunas.

En la fase de contratación, incluyendo la referencia a esta norma y al compromiso de cumplirla en la cláusula sobre compliance que se incluye en los contratos.

Si se considera conveniente, se podrá hacer un seguimiento, incluyendo medidas para evaluar el riesgo (p.e. cuestionarios).

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### EN LA CONTRATACIÓN/PROMOCIÓN DE PERSONAL

En los procesos de contratación o promoción de personal destinado a puestos que potencialmente están expuestos a mayor riesgo de corrupción se En las concretas operaciones, proyectos y actividades en los que participe o tenga planeado participar Plexus Tech podrá adoptar medidas de diligencia debida similares a las expuestas en el apartado primero (búsqueda de información, cuestionarios, entrevistas, etc.) adaptándolas a cada caso concreto. Los factores cuya evaluación puede resultar útil para Plexus Tech son los siguientes:

- Estructura, naturaleza y complejidad de las transacciones, proyectos y/o actividades específicas
- Financiación y formas de pago.
- Alcance del compromiso asumido por Plexus Tech y recursos disponibles.
- Nivel de control y visibilidad.
- Personas socias de negocio y terceras partes implicadas, incluyendo autoridades o personas funcionarias públicas.
- Relación de estos entre sí.
- Competencias y cualificación de terceras partes involucradas en el proyecto
- Reputación de las personas clientas.
- Localización.
- Informes existentes en el mercado o en los medios

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### CONFLICTO DE INTERESES

En muchos casos de corrupción subyace una situación previa de conflicto de intereses. Se consideran “conflictos de intereses” todas aquellas situaciones en las que existan divergencias entre los deberes y las exigencias inherentes a la posición de una persona vinculada al Plexus Tech y sus propios intereses, ya sean familiares, profesionales o de otro tipo. El conflicto de intereses, por sí mismo, no deriva, necesariamente, en consecuencias negativas para la organización, pues la persona que se encuentre en esta situación podría decidir lo mejor para Plexus Tech. Sin embargo, representa un riesgo en la medida en que esta persona podría anteponer su propio interés a los intereses de la empresa.

### TIPOS DE INTERESES O VÍNCULOS QUE PUEDEN LLEVAR A UN CONFLICTO DE INTERESES

En muchos casos de corrupción subyace una situación previa de conflicto de intereses. Se consideran “conflictos de intereses” todas aquellas situaciones en las que existan divergencias entre los deberes y las exigencias inherentes a la posición de una persona vinculada al Plexus Tech y sus propios intereses, ya sean familiares, profesionales o de otro tipo. El conflicto de intereses, por sí mismo, no deriva, necesariamente, en consecuencias negativas para la organización, pues la persona que se encuentre en esta situación podría decidir lo mejor para Plexus Tech. Sin embargo, representa un riesgo en la medida en que esta persona podría anteponer su propio interés a los intereses de la empresa.

#### **Familiar. Se presume que existe con las personas siguientes:**

- El cónyuge o persona a la que esté unida por una relación de análoga afectividad.
- Abuelas/os, progenitoras/es, hijas/os, nietas/os, hermanas/oos, suegras/os, tíos/as, sobrino/as, yernos, nueras y cuñadas/os;
- Parientes de otro tipo que convivan con la persona, al menos, desde un año antes a la decisión profesional que se cuestiona;
- Las/os hijas/os de su cónyuge o de la persona a la que esté unida por una relación de análoga afectividad.

#### **Económico. Se presume que existe:**

- Con aquellas entidades donde:
- Tenga una participación mínima, directa o indirecta, de un 5% de su capital o de sus derechos de voto.
- Preste servicios.
- Tenga poder de decisión o tenga poder de influir en sus decisiones
- Si realiza, por cuenta propia, el mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituye el objeto social de Plexus Tech.
- Si una de las personas referidas en el punto 1 (familiar) está en alguna de las situaciones de los puntos 2.1 y 2.2.
- Si una de las personas referidas en el punto 1 (familiar) tiene relación laboral con Plexus Tech.

De otro tipo, que se refiere a un interés o vínculo distinto de los expresados (político, de amistad o enemistad, una antigua relación laboral, un litigio pendiente, etc.) que, a juicio de una tercera persona objetiva e independiente, pudiera afectar a la imparcialidad de su actuación.

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES

#### 1. Por su naturaleza:

Reales. Una persona tiene un interés particular en relación con una determinada decisión profesional y se encuentra ya en una situación en la que tiene que decidir.

Potenciales. Una persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de tomar una decisión profesional desde la posición o cargo que ocupa, pero aún no tiene que decidir.

Aparentes. Una persona no tiene un conflicto de interés -ni real ni potencial-, pero alguien podría llegar a concluir razonablemente que sí lo tiene

#### 2. Por el momento en que se producen:

Iniciales. Aquellos que existan desde el momento en que la persona sea contratada para formar parte de Plexus Tech.

Sobrevenidos. Aquellos que tengan lugar cuando la persona ya forme parte del equipo de Plexus Tech.

### TIPOS DE INTERESES O VÍNCULOS QUE PUEDEN LLEVAR A UN CONFLICTO DE INTERESES

En muchos casos de corrupción subyace una situación previa de conflicto de intereses. Se consideran “conflictos de intereses” todas aquellas situaciones en las que existan divergencias entre los deberes y las exigencias inherentes a la posición de una persona vinculada al Plexus Tech y sus propios intereses, ya sean familiares, profesionales o de otro tipo. El conflicto de intereses, por sí mismo, no deriva, necesariamente, en consecuencias negativas para la organización, pues la persona que se encuentre en esta situación podría decidir lo mejor para Plexus Tech. Sin embargo, representa un riesgo en la medida en que esta persona podría anteponer su propio interés a los intereses de la empresa.

### GESTIÓN DE CONFLICTOS

#### PREVENCIÓN

Las personas sujetas a esta norma deben:

1. Evitar colocarse voluntariamente en situaciones que confronten o puedan confrontar con intereses de Plexus Tech;
2. Actuar, en sus decisiones profesionales, de forma leal, objetiva y profesional en beneficio de la organización y de las terceras personas con las que ésta se relaciona (proveedoras, colaboradoras, clientas, etc.);
3. Comunicar al Departamento de Cultura y Talento las dudas razonables que les surjan en torno a posibles situaciones de conflicto de intereses y, en todo caso antes de tomar la presunta decisión en conflicto, utilizando para ello el modelo que se adjunta como Anexo 2

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### DETECCIÓN

Si a pesar de las medidas de prevención expuestas, las personas sujetas a esta norma se encontrasen o pudieran llegar a encontrarse en una situación de conflicto de intereses, deberán:

- Comunicar la situación inmediatamente al Departamento de Cultura y Talento mediante la cumplimentación del **Anexo 2**;
- Abstenerse de intervenir en la decisión o de conocer el asunto y la información confidencial sobre él hasta que se pronuncie el órgano competente, cuando el conflicto fuera inminente
- Participar activamente en su resolución, cuando fuese posible y procedente.

### GESTIÓN

Cuando el Departamento de Cultura y Talento reciba una comunicación de una situación de conflicto tratará la información como confidencial, evaluará los intereses en juego, buscando, si fuese necesario, el apoyo y la colaboración de otros departamentos de la organización o ayuda externa y, de existir un conflicto, propondrá a la Dirección General soluciones que minimicen el riesgo para Plexus Tech y que garanticen la objetividad de la decisión que se adopte, como pueden ser las siguientes:

- En situaciones de conflicto real: apartar a la persona de la decisión profesional que podría beneficiarla a ella o a alguien relacionado con ella, cuando fuese posible, o establecer mecanismos de supervisión de la decisión.
- En situaciones de conflicto potencial: adoptar las medidas para evitar que se materialice como el deber de abstención, el cambio en el reparto de funciones responsabilidades del personal, la rotación del personal en determinados puestos, etc.; y,
- En situaciones de conflicto aparente: ofrecer la información necesaria para demostrar que no existe conflicto

Los expedientes de conflicto de intereses quedarán documentados por cualquier medio que permita dejar constancia de su contenido. La decisión que se adopte podrá ser comunicada, además de a la persona que cumplimentó la declaración, a las responsables de los departamentos afectados. Cultura y Talento deberá informar al Comité de Cumplimiento Normativo de los conflictos de intereses detectados y de las medidas adoptadas.

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### MODELO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Las personas sujetas a esta Norma que estén o crean estar en una situación de conflicto de intereses remitirán al Departamento de Cultura y Talento, cumplimentado y firmado, el modelo de declaración que se adjunta como **Anexo 2**. Para ello:

1. Se pondrá un ejemplar de este modelo, junto a información sobre qué es un conflicto de intereses y qué tipos de vínculos o intereses pueden dar lugar a un conflicto, a disposición de la directiva y el personal en plantilla tras la entrada en vigor de esta norma
2. Se advertirá de su existencia a las personas que participen como candidatas en procesos de selección o promoción del personal informándolas brevemente sobre qué es un conflicto de intereses y qué tipos de vínculos o intereses pueden dar lugar a un conflicto. Si, en atención al perfil de la persona candidata, contratación o promoción estuviese sujeta a la práctica de una due diligence interna, se seguirá lo dispuesto en el apartado específico de esta norma

Las personas que hayan cumplimentado una declaración de conflicto de intereses estarán obligadas a comunicar cualquier variación de los datos declarados. El Departamento de Cultura y Talento promoverá recordatorios anuales para actualizar los datos que, en su caso, se declaren.

Independientemente de lo expuesto, se requerirá la firma periódica de una declaración de ausencia de conflicto de intereses a las personas que participen en

- Procesos de contratación de bienes y servicios o puedan influir en su resultado
- Procesos de pago;
- La solicitud de ayudas o subvenciones; y,
- El otorgamiento de donaciones, patrocinios y convenios de colaboración.

Asimismo, Plexus Tech podrá solicitar declaraciones de conflicto de intereses periódicas a determinados perfiles, como medida de control anticorrupción, si l considera procedente.

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### PAUTAS SOBRE REGALOS, INVITACIONES Y VIAJES

#### REGALOS

Con carácter general, las personas sujetas al contenido de esta norma no podrán recibir, solicitar, prometer, ofrecer o conceder, directamente o mediante personas intermediarias, en consideración a su cargo o puesto, para ellas mismas o para terceras personas, ningún tipo de regalo o atención protocolaria salvo los que cumplan, a la vez, además de la legislación local y el Código de Conducta del grupo, los siguientes requisitos:

1. Han de ser considerados como una práctica propia del tráfico mercantil o un uso social de cortesía generalmente aceptado
2. Deben tener un valor simbólico o económicamente irrelevante:  
Tendrán esta consideración los artículos de propaganda de escasa entidad, entendiendo como tales los que contienen el nombre o el logotipo de la organización que los entrega y cuyo importe se pueda discernir sin necesidad de un juicio de valor (bolígrafos, pendrives, calendarios, agendas, etc.);
3. Han de ser entregados o realizados de forma transparente y abierta, sin haber sido solicitados previamente;
4. No podrán ser interpretados por una tercera persona objetiva, por sus características, frecuencia u otras circunstancias, en el sentido de que se entregan para afectar a la imparcialidad u objetividad de quien los recibe y obtener un trato preferente o un beneficio indebido. Se presumirá que afecta a esta imparcialidad u objetividad su recepción/entrega regular o reiterada o la que se realice inmediatamente antes, después o durante la negociación de un acuerdo, convenio o negocio jurídico entre Plexus Tech y quien lo recibe/entrega;
5. Han de ser aprobados por la persona superior en jerarquía de quien los va a realizar o recibir y por la dirección.

Cuando los regalos o las atenciones protocolarias recibidos incumplan alguno de estos requisitos deberán devolverse a la persona remitente, utilizando para ello el modelo de carta que se adjunta como Anexo 3, del que se archivará una copia. Si esta devolución no fuese posible, para no dañar la relación con la persona (proveedora, socia, etc.) que nos lo entregó, o por otra causa justificada, su recepción se pondrá en conocimiento del CCN, que determinará el destino del regalo o atención, según su naturaleza y características (como ser expuesto en las instalaciones de la organización, entregarlo a alguna fundación o asociación sin ánimo de lucro o a una institución benéfica, etc.). Se comunicará a quien lo haya entregado el destino que se haya dado a su regalo o atención

En ningún caso se entregará o recibirá como regalo:

1. Dinero en efectivo o su equivalente (como tarjetas regalo), cheques, préstamos, facilidades financieras o similares
2. La pertenencia a clubes o asociaciones.
3. Aquello que, por su naturaleza extravagante o lo inapropiado de su carácter, pueda afectar de forma adversa a la reputación de Plexus Tech.

Como es imposible prever todas las posibles situaciones, cualquier duda sobre la aceptación o entrega de un determinado regalo o invitación se consultará al Comité de Cumplimiento Normativo a través de Canal Responsable.

Se conservarán siempre los recibos, las facturas y/o los justificantes de los gastos en regalos que se realicen

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### INVITACIONES Y VIAJES

Con carácter general, las personas sujetas a esta Norma no podrán recibir, solicitar, prometer, ofrecer o conceder, directamente o mediante personas intermediarias, en consideración a su cargo o puesto, para ellas mismas o para terceras personas, invitaciones o viajes salvo los que cumplan, a la vez, además de la legislación local y el Código de Conducta del grupo, los requisitos que se establecen a continuación. Cuando incumplan alguno de ellos deberán devolverse a la persona remitente, utilizando para ello el modelo de carta adjunta como **Anexo 3**.

- **INVITACIONES:**

1. Han de estar razonablemente vinculadas a un fin comercial o empresarial legítimo
2. Han de ser de buen gusto y celebrarse en un contexto apropiado para las relaciones de negocio;
3. Deben celebrarse de forma esporádica y no habitual como comidas ocasionales, entradas para eventos culturales organizados o la organización que realiza la invitación, eventos con fines humanitarios o de atención social, etc

La invitación a eventos o actos de celebración o entretenimiento recibida de una empresa proveedora o potencial proveedora será rechazada, salvo que la realice de manera abierta a varias personas empleadas y estas hayan recabado la autorización expresa de Plexus Tech.

Si la persona anfitriona no está presente (p.e. dar una entrada al evento sin que quien la entrega vaya a acudir a él), se considera regalo, no invitación

4. No deben extenderse a cónyuges/parejas y/o familiares no relacionados con la organización,
5. No podrán ser interpretadas por una tercera persona objetiva, por sus características, frecuencia u otras circunstancias, en el sentido de que se entregan para afectar a la imparcialidad u objetividad de quien los recibe y obtener un trato preferente o un beneficio indebido. Se presumirá que afectan a esta imparcialidad u objetividad cuando su recepción/entrega sea regular o reiterada o cuando la invitación pueda verse como excesiva en el contexto de la ocasión comercial;
6. Han de ser aprobados por la persona superior en jerarquía de quien los va a realizar o recibir y por la dirección.

Se conservarán siempre los recibos, las facturas y/o los justificantes de los gastos que se realicen en invitaciones, que se contabilizarán con detalle suficiente y de manera que reflejen su verdadera naturaleza e importe real.

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

- **VIAJES:**

1. Han de estar relacionados con fines y funciones de Plexus Tech (por ejemplo, visitar instalaciones y dependencias de otras empresas) y ser apropiados en el contexto de negocio, lo que implica:

- a. Que no tengan un destino vacacional o turístico;
- b. Que no se extiendan a cónyuges/parejas y/o familiares no relacionados con la organización, y,
- c. Que no puedan verse como excesivos;

2. Deben ser aprobados por la persona superior en jerarquía o de la que dependa quien vaya a realizarlos u ofrecerlos;

3. No pueden ser interpretados, por sus características, frecuencia u otras circunstancias, por una tercera persona objetiva en el sentido de que se entregan para afectar a la imparcialidad u objetividad de quien los recibe y obtener un trato preferente o un beneficio indebido. Se presumirá que afectan a esta imparcialidad u objetividad su recepción/entrega regular o reiterada o la que se realice inmediatamente antes, después o durante la negociación de un acuerdo, convenio o negocio jurídico entre Plexus Tech y quien lo reciba/ entregue.

Deben conservarse siempre los recibos, las facturas y/o los justificantes de los gastos en viajes realizados, que se contabilizarán con detalle suficiente y de manera que reflejen su verdadera naturaleza e importe real

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### RELACIONES CON EL SECTOR PÚBLICO

En desarrollo de las previsiones contenidas en el Código de Conducta, en este apartado se recogen las pautas de actuación esperadas de la directiva y el personal que, en el ejercicio de sus funciones, mantienen o pueden mantener relaciones con personas empleadas del sector público, extranjeras o nacionales -de ámbito estatal autonómico o local (en adelante, personas empleadas públicas). Toda relación de la directiva y el personal de Plexus Tech con personas empleadas públicas y de otras organizaciones con las que nos relacionemos al hacerlo con estas- debe comportar, además del cumplimiento estricto de la legalidad y de los principios recogidos en el Código de Conducta, una demostración cotidiana de comportamiento ético y ejemplar como medio para impedir, no solo consecuencias legales indeseadas sino, también, daños reputacionales para la organización.

En desarrollo de las previsiones contenidas en el Código de Conducta, en este apartado se recogen las pautas de actuación esperadas de la directiva y el personal que, en el ejercicio de sus funciones, mantienen o pueden mantener relaciones con personas empleadas del sector público, extranjeras o nacionales -de ámbito estatal autonómico o local (en adelante, personas empleadas públicas). Toda relación de la directiva y el personal de Plexus Tech con personas empleadas públicas-y de otras organizaciones con las que nos relacionemos al hacerlo con estas- debe comportar, además del cumplimiento estricto de la legalidad y de los principios recogidos en el Código de Conducta, una demostración cotidiana de comportamiento ético y ejemplar como medio para impedir, no solo consecuencias legales indeseadas sino, también, daños reputacionales para la organización. A continuación se recogen las pautas éticas y reglas de conducta que deben presidir y orientar su actuación en estos casos:

1. Defender la imagen y el prestigio de Plexus Tech, evitando acciones u omisiones que puedan perjudicar a Plexus Tech o a sus intereses. Esto implica mantener una conducta respetuosa, absteniéndose de utilizar términos despectivos o de llevar a cabo prácticas o comentarios discriminatorios;
2. Actuar, en todo momento, con objetividad e imparcialidad y con la diligencia debida a la hora de afrontar las obligaciones y cometidos encomendados por Plexus Tech, sin recurrir al engaño o a ocultar los problemas que haya que resolver. En concreto, en el uso y disposición de los recursos que se hayan asignado por razón del puesto, actuar con sujeción a los principios de responsabilidad, optimización y control del gasto;
3. Comportarse, en todo momento, de forma leal e íntegra, especialmente, al intervenir en procedimientos de solicitud de ayudas y subvenciones, rechazando cualquier actuación que implique falsear datos o condiciones para conseguir su adjudicación y/o para su justificación
4. Mantener una actitud colaboradora en todos los requerimientos que sean formulados, cumpliendo las obligaciones de información, comunicación y/o comparecencia, sin obstruir labores inspectoras y comunicando a quien corresponda en la organización cualquier requerimiento oficial dirigido a ella
5. Estar siempre en condiciones de ofrecer explicaciones sobre las reuniones mantenidas (fechas de celebración, personas participantes, asuntos tratados y, en su caso, acuerdos alcanzados) y, siempre que las circunstancias lo permitan, dejar constancia escrita de ellas;
6. Conservar toda la documentación intercambiada, entregada y recibida;
7. Dejar constancia escrita de las solicitudes de información y orientación que formulemos (como las de requisitos jurídicos o técnicos aplicables a proyectos, actuaciones o solicitudes que nos propongamos realizar); y,
8. No atender solicitudes del personal del sector público, directa o indirectamente, sobre la entrega de regalos o retribuciones indebidas, a su favor o de terceras partes, ni utilizar la relación, directa o indirecta, con este personal para obtener indebidamente un beneficio económico, propio o a favor de terceras personas

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### **DONACIONES, PATROCINIOS Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN**

En el marco de su estrategia de responsabilidad social corporativa, Plexus Tech puede colaborar en causas sociales, culturales humanitarias, etc. mediante la realización de donaciones, patrocinios o la firma de convenios. Consciente de que estas actuaciones pueden comportar riesgos vinculados a conductas indebidas, el Consejo de Administración ha aprobado la siguiente regulación para asegurarse que los que se formalicen se lleven a cabo de forma responsable y apropiada.

A efectos de esta norma anticorrupción se entiende por donación una transmisión gratuita de un bien o valor que pertenece a la organización en favor de otra persona, física o jurídica, que lo acepta; y por patrocinio el apoyo o la financiación de una actividad, normalmente con fines publicitarios, con la intención de hacer visible la marca los productos propios de Plexus Tech en actos organizados por terceras personas.

#### **Los requisitos comunes que deben cumplir las donaciones, patrocinios o convenios son:**

1. Tener un propósito legítimo, ajustarse a la legislación en vigor y ser acordes con los principios y estándares descritos en el Código de Conducta, de Plexus Tech, en esta normativa anticorrupción y en la política de responsabilidad social corporativa (RSC); No se formalizarán a favor de partidos políticos u otras organizaciones con influencia sobre los órganos de decisión política, de entidades religiosas, ni de entidades relacionadas con el juego o casas de apuestas, promotoras de cualquier tipo de discriminación o, en general, manifiestamente contrarias a la dignidad de la persona o susceptibles de vulnerar derechos fundamentales o de herir la sensibilidad pública
2. Dejar claras la aportación de Plexus Tech y, en su caso, la contraprestación obtenida.
3. Ser negociados y formalizados directamente por personal de Plexus Tech, sin la intervención, en su nombre, de personas intermediarias. Si, excepcionalmente, se autorizase esta intervención, habrán de adoptarse las medidas de diligencia adecuadas para asegurarse de que las personas intermediarias tienen una trayectoria profesional intachable;
4. Ser otorgados directamente a las personas destinatarias;
5. Ser aprobados por la/s persona/s u órgano/s competente/s de Plexus Tech en función de su cuantía;
6. No implicar pagos a cuentas cuya titularidad pertenezca a personas físicas o se encuentre en paraísos fiscales
7. Formalizarse por escrito e incluir:
  - Una cláusula de compliance
  - Una cláusula que regule el uso que se vaya a hacer, en su caso, de la imagen o marca de Plexus Tech y las garantías para su protección;
  - Una cláusula por la que Plexus Tech, cuando proceda, se reserve la facultad de hacer un seguimiento o de autorizar cualquier cambio de/en lo pactado;
8. Quedar inscritas en un registro, preferentemente en formato digital, cuya llevanza corresponde al departamento responsable de los asuntos de Responsabilidad Social Corporativa, que archivará toda la documentación relacionada, y remitirá anualmente información actualizada al CCN sobre las formalizadas en ese período; y,
9. Registrarse correctamente en los libros y registros contables y con un razonable grado de detalle.

El departamento competente en cada caso practicará medidas de diligencia debida o due diligence a las personas, físicas o jurídicas, destinatarias, para asegurarse de que están legitimadas para recibir el patrocinio, donación u el objeto del convenio y no se las está utilizando como un canal para el soborno y de que cuentan con prestigio reputacional y una estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración y el buen fin de los recursos y que no están vinculadas a ninguna autoridad o personal del sector público o privado que guarde, de forma directa o indirecta, algún tipo de relación con el área de actividad de Plexus Tech.

Cualquier excepción a las pautas generales recogidas en este apartado deberá ser aprobada expresamente por la dirección de la organización.

## 7.6. EN OPERACIONES, PROYECTOS Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

### RELACIONES CON ORGANIZACIONES POLÍTICAS

Si la directiva o personal de Plexus Tech, en el ejercicio de su actividad profesional, se relacionase con partidos o federaciones de partidos políticos, coaliciones electorales o agrupaciones de electores, o con asociaciones o entidades vinculadas o dependientes, directa o indirectamente, de ellos (en adelante, en conjunto, organizaciones políticas), actuará siempre de acuerdo con los principios de neutralidad, transparencia y honestidad, respetando el Código de Conducta y esta norma.

Se prohíbe que las personas sujetas a esta norma, invocando su vínculo con Plexus Tech, por sí mismas o a través de personas interpuestas, para beneficiar al Plexus Tech u obtener un beneficio personal, directo o indirecto

- Realicen, prometan u ofrezcan a favor de organizaciones políticas, o de quienes las integren o dirijan, donaciones o aportaciones, dinerarias o de otro tipo
- Intermedien para facilitar la entrega de donaciones o aportaciones, dinerarias o de otro tipo, destinadas a organizaciones políticas
- Participen, directa o indirectamente, en estructuras u organizaciones con el objeto de financiar ilegalmente organizaciones políticas

### PAGOS DE FACILITACIÓN

Los pagos de facilitación son aquellos pagos, ventajas o beneficios (retribuciones, incentivos monetarios, comisiones, cosas de valor, etc.) dirigidos a agilizar o a asegurar trámites judiciales, administrativos o de cualquier otra naturaleza, a los que Plexus Tech tenga derecho legal.

Plexus Tech no permite que se invoque o utilice el vínculo con ella para prometer, autorizar, entregar, solicitar o recibir dichos pagos de facilitación, de forma directa o indirecta, a/de personas funcionarias y servidoras públicas, personas empleadas y directivas de entidades privadas o terceras personas indicadas por ellas, con la única excepción de emergencias sanitarias o de seguridad y siempre bajo la supervisión de organismos y autoridades, nacionales o internacionales, competentes.

### LIBROS Y REGISTROS CONTABLES

Con el propósito de evitar que se oculten sobornos o pagos indebidos o se incurra en prácticas contables fraudulentas, se establecen las siguientes disposiciones:

1. Cada operación financiera, disposición de efectivo, pago, gasto, transacción y disposición de activos debe estar debidamente autorizado y registrado en los libros de acuerdo con los principios contables, reflejándose de forma fiel y detallada. No podrán existir entradas contables engañosas o ambiguas.
2. Se prohíbe expedir documentos que no registren apropiadamente las transacciones a las que hacen referencia.
3. Se prohíbe cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar o disimular actividades indebidas en transacciones como patrocinios o donaciones.
4. Se prohíben los “registros fuera de libros”, las cuentas secretas, las transacciones falsificadas, la representación errónea de gastos y el registro de gastos inexistente.
5. Deberán supervisarse y controlarse todos los pagos, sin excepción. No podrán realizarse pagos en cuentas anónimas o que no estén a nombre de la persona beneficiaria o de una entidad administrada por ella.
6. No deberán aceptarse informes de gastos imprecisos o que no incluyan una descripción adecuada de estos o estén debidamente autorizados.
7. Se mantendrá un sistema de control interno de contabilidad que permita detectar cualquier transacción o pago ilícito que contravenga la presente norma.
8. Se deberá informar a la persona responsable del departamento financiero de cualquier cambio en el comportamiento operativo de las empresas clientas y proveedoras y demás grupos de interés. En situaciones de alerta, no podrán autorizarse ni efectuarse pagos hasta que se evalúe la situación.

## 7.7. 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.

## 7.8. 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 establece procedimientos internos complementarios a este Código que regulan la descarga, instalación y uso de software entre los empleados. También tiene implantados procedimientos de obligado cumplimiento para la adquisición, despliegue y retirada del uso de software.

## 7.9. 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, tarea 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 cuenta 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 tiene implantados 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.

## 7.9. SEGURIDAD FRENTE A DAÑOS INFORMÁTICOS

Además, está implantado un procedimiento de vigilancia digital que realiza 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.

## 7.9. 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.

## 7.10. 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
	Oportunidades de venta de soluciones de ciberseguridad
Amenazas	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
	Impacto de la actividad de la compañía sobre el cambio climático
	Crecimiento del sector, esto implicará una mayor competencia en el futuro
	Cumplimiento por parte de nuestros proveedores de los requisitos ESG

## 7.10. 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 perteneciente a un grupo de empresas que son referencia a nivel local, autonómico y nacional	Menos ayudas para <u>salir al exterior</u> para las grandes empresas
Capacidad para participar en proyectos de gran volumen	
Capacidad para trabajar en el extranjero	
Solvencia y prestigio internacional	
Empresa perteneciente 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	

## 7.10. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

### ESTRATEGIAS

Estrategias FO	Estrategias DO
<p>Desarrollo de producto propio Optar a contratos en el que estén integradas todos los departamentos productivos de la empresa 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 cómo 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 Implantación de un departamento de selección de personal para minimizar el riesgo de no encontrar personal cualificado Búsqueda de nuevas fuentes de financiación</p>
Estrategias FA	Estrategias DA
<p>El grupo de empresas al que pertenece Plexus cada vez está más consolidado en el mercado y debe de aprovecharse de esta situación Plexus puede adaptarse a esa relación calidad precio gracias a su gran competitividad La empresa se certifica en ISO 14001 para controlar su impacto a través de indicadores MA. El tener un sistema de gestión de PRL basado en <a href="#">en</a> ISO 45001 permite implantar con facilidad protocolos sanitarios</p>	<p>Aprovechando la salida al exterior de la empresa, se puede aprovechar para abrir el abanico de posibilidades de contratación de personal La compañía se marca un objetivo a 5 años de reducción de sus consumos (Electricidad y Gasoil) Aprovecharse del mercado asiático de las oportunidades que pueda ofrecer Implantación de plataforma para gestión de requisitos ESG</p>
<p>Aprovechar el momento actual para posicionarse fuertemente en el mercado y ser una marca de referencia en el futuro Se dispone de Dto. de Ciberseguridad y los procedimientos internos están certificados en base a los esquemas ENS e ISO 27001 La empresa se marca como objetivo certificar el 100% de sus proveedores bajo requisitos ESG en los próximos 3 años</p>	

## 7.10. 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 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.

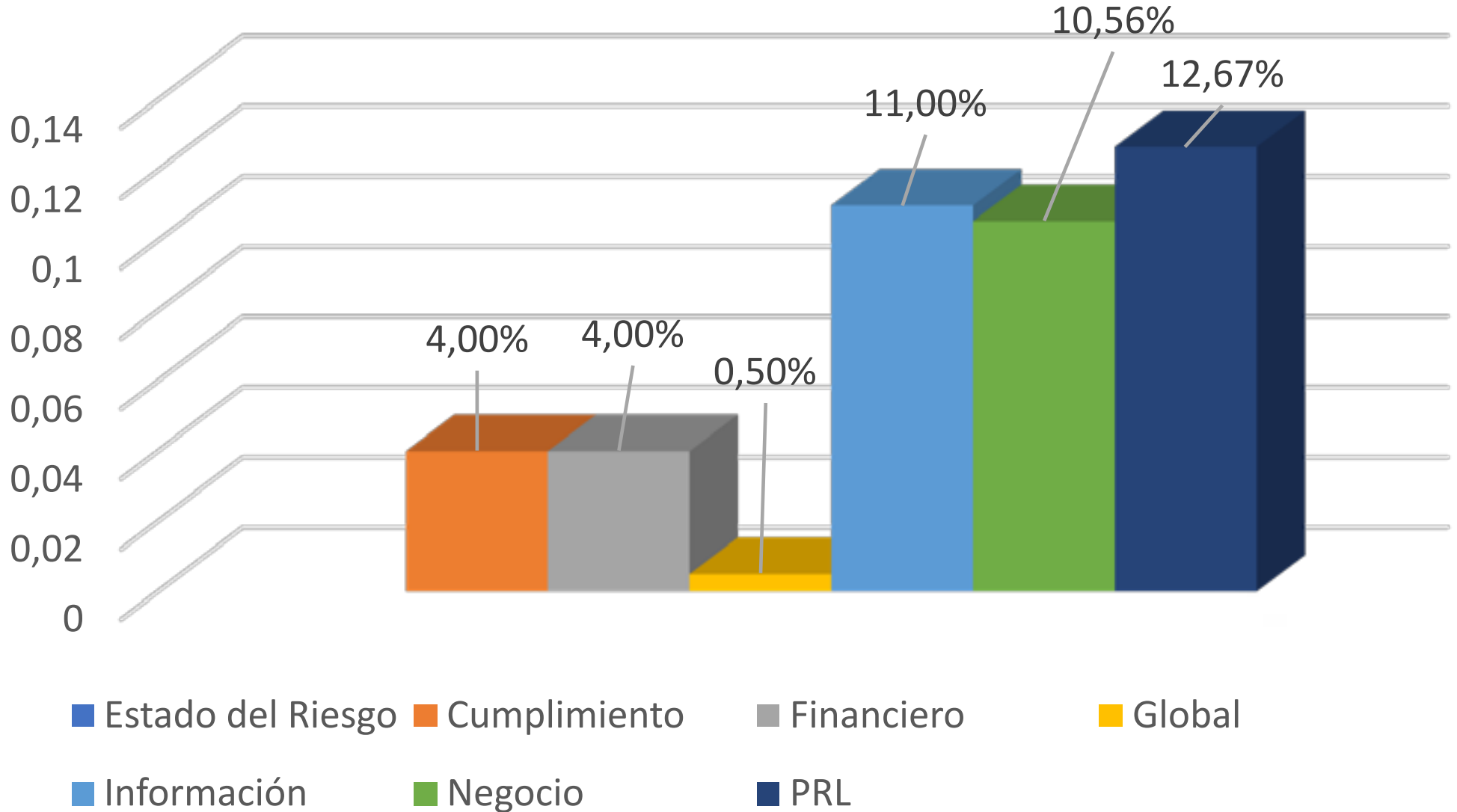
Como norma general, se realizará una re-evaluación de los riesgos identificados semestralmente

# 7.10. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

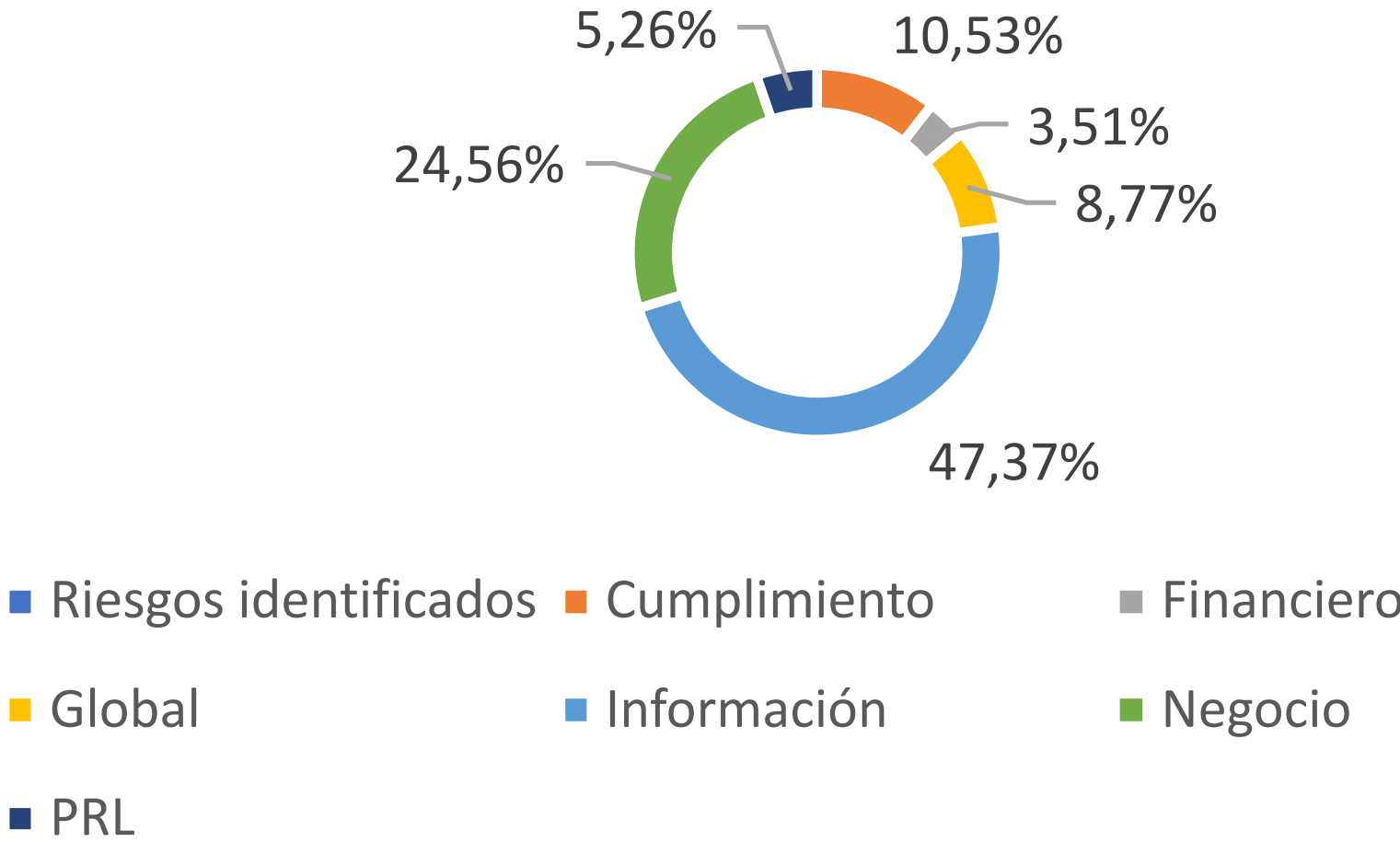
Todos los riesgos identificados en la anualidad 2025 por la compañía ya se encontraban por debajo del valor del 20%; valor que es considerado como bajo tanto para el impacto de la compañía como en la probabilidad de ocurrencia.

Debido a las inversiones realizadas en la compañía durante la anualidad 2025 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



Informe no Financiero

# 8. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

## 8.1 CAMPAÑAS Y COLABORACIONES

### 8.1.1. Plexus Tech GAAD 2025: Seguimos trabajando por una accesibilidad digital real

**En Plexus Tech realizamos un evento en streaming para abordar la revolución tecnológica de la accesibilidad digital.**

Por el Día Mundial de la Concienciación sobre la Accesibilidad (GAAD), en Plexus Tech mostramos nuestro compromiso con la inclusión. Un año más, con motivo de esta jornada, realizamos un gran evento en streaming lleno de inspiración, aprendizaje y compromiso.

Durante el encuentro, profesionales de referencia de diferentes sectores, expertos en normativa y diseñadores UX/UI compartieron experiencias, buenas prácticas y reflexiones sobre la accesibilidad digital. Así, abordamos con ellos cómo está transformando el entorno digital

De este modo, desde Plexus Tech visibilizamos nuestro compromiso con la inclusión para alcanzar una accesibilidad digital real. Además, aportamos luz sobre el impacto de las nuevas leyes y estándares. Y también mostramos cómo, desde la compañía, estamos transformando el entorno digital.

**La inclusión, en el corazón de la revolución digital.**

Uno de los puntos destacados del evento de GAAD 2025 de Plexus Tech fue la mesa redonda sobre normativa y perspectivas de futuro. En ella, participaron:

- Ramón Corominas, consultor de accesibilidad en Technosite.
- Sergio Luján, profesor de programación y accesibilidad web en la Universidad de Alicante.
- María Inmaculada, coordinadora de accesibilidad digital en Ineco.
- Emmanuelle Gutiérrez, miembro de W3C y CEO de Sidar.
- José Delicado, consultor de accesibilidad de Plexus Tech.

Entre otros temas, estas cinco personas referentes en la materia, abordaron:

- Quién regulará la accesibilidad en el sector privado.
- Cómo evolucionan las normas, como por ejemplo la Ley 11/2023 y la WCAG 3.0.
- El papel de las comunidades autónomas en este ámbito

## 8.1 CAMPAÑAS Y COLABORACIONES

### 8.1.1. Plexus Tech GAAD 2025: Seguimos trabajando por una accesibilidad digital real

Entre las principales conclusiones, los expertos destacaron que el sistema todavía está por definir. Durante sus exposiciones, subrayaron que las normas nacionales y europeas están poco armonizadas. Además, destacaron que hay competencias solapadas, que faltan mecanismos claros de vigilancia y que existe una necesidad de definir roles regulatorios

Asimismo, pusieron en valor que la accesibilidad es un camino, no un destino. Así, remarcaron que se trata de un proceso continuo que debe adaptarse a las tecnologías cambiantes. Por ello, consideran que gobiernos, empresas y desarrolladores deben comprometerse a introducir la accesibilidad digital desde la base.

La accesibilidad digital, desde la base de los proyectos.

Además de abordar el tema legal, en nuestro evento por el GAAD 2025 también pudimos conocer casos reales de empresas y cómo la accesibilidad digital está llegando al diseño.

En lo que respecta al primer punto, contamos con testimonios reales de Renfe, Santander, Govern de les Illes Balears y B100. Desde su experiencia, nos mostraron cómo la accesibilidad está generando impacto y transformación en sus estructuras y servicios.

Por su parte, en tema de diseño, profesionales UX/UI, tanto de Plexus como de entidades externas, trasladaron cómo integran la accesibilidad en su día a día. En especial, apuntaron los retos que plantea esta revolución digital y el valor que aporta a los equipos y a los productos.

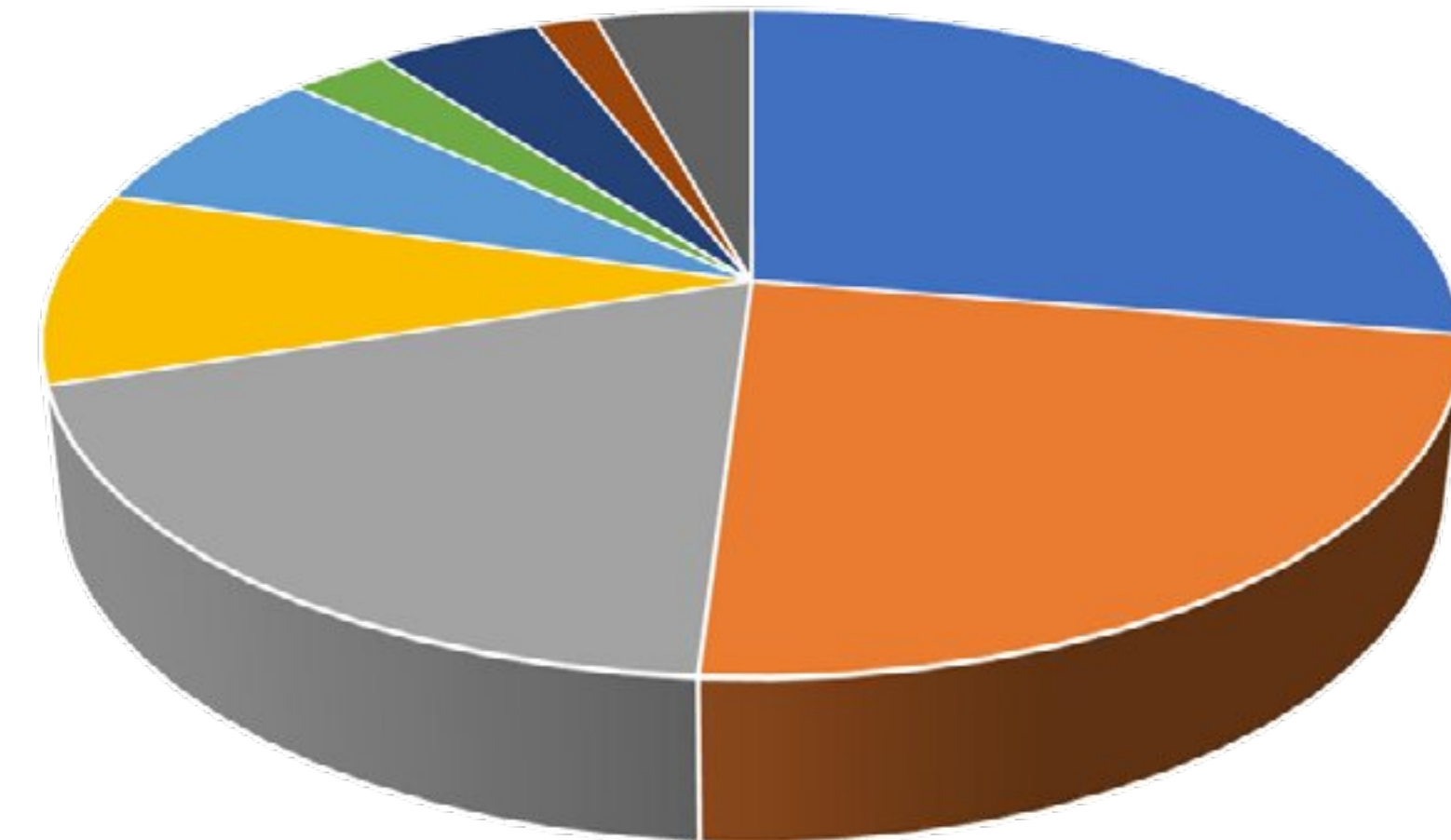
Sin duda, fue una gran jornada para seguir avanzando en una accesibilidad digital real. Un evento muy enriquecedor que nos acerca a esta revolución digital. Y es que la accesibilidad es necesaria en todas las disciplinas de nuestro trabajo, desde la conceptualización de un proyecto hasta su desarrollo.

## 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. En 2025, 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 2025 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 88% de los clientes declaran su conformidad y satisfacción con el trabajo prestado y el 12% restante, aunque muestra su conformidad con el trabajo, nos traslada oportunidades de mejora que hemos tenido en cuenta para futuros proyectos.



- BANCA
- AAPP
- RETAIL
- SANIDAD
- TURISMO
- COMUNICACIONES
- INDUSTRIA
- ALIANZAS
- 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: <https://www.plexus.es/servicios/i-d-i/>.

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.

PLEXUS ha participado en diversas plataformas tecnológicas, como HL7 SPAIN o la Enterprise 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.

PLEXUS I+D+i

## INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

---

Por nuestro mercado  
carácter innovador,  
contamos un área de

I+D+i

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.



# ÁREA DE I+D+i

PLEXUS<sup>TECH</sup>

## 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 a la detección de mejoras productivas para la sociedad.

### PROYECTOS

## smartz4milk

### Aportando información de valor a productores y consumidores de la cadena de suministro

Desarrollo de una herramienta para el sector lácteo orientada a la trazabilidad de productos elaborados, con especial énfasis en la seguridad, el almacenamiento y el tratamiento de datos, así como en el uso de algoritmos inteligentes para detectar errores en la cadena de suministro.



## ÁREA DE I+D+i



### 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.**

#### PROYECTOS



#### 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.**



#### Evaluación, supervisión y protección en tiempo real para la cadena de suministro

Herramienta de monitorización de transmisiones de red en la cadena de suministro, con trazabilidad de acciones y autodescubrimiento de elementos para la gestión de incidentes multiobjetivo, que permita a las empresas proteger toda su cadena de valor.

# ÁREA DE I+D+i

PLEXUS<sup>TECH</sup>

## 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.

### PROYECTOS



#### 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.

#### GEMTURH: Gemelo Digital de Turismo para el sector Hotelero

##### Optimización de recursos al servicio del sector turístico

Desarrollo, en colaboración con el Gobierno de les Illes Balears, de un Gemelo Digital para el sector turístico, en concreto para su aplicación en el sector hotelero. Permitirá la gestión de **información de ocupación y uso de servicios hídricos y energéticos** garantizando el acceso a los datos en tiempo real, y con aplicación de técnicas de Inteligencia Artificial para la **optimización de recursos** que permitan garantizar la **sostenibilidad** de estos en las islas.



# ÁREA DE I+D+i



## Robótica

Disponemos de un laboratorio de hardware que nos permite, entre otras cosas, **investigar en los usos de la robótica en nuestra sociedad**, y buscar soluciones mediante componentes hardware y software a problemas que pueda presentar.

### PROYECTOS



### Encriptación, securización, monitorización y descentralización aplicada al vehículo autónomo

Aplicación de **tecnologías de securización para la protección de vehículos autónomos**, muy dependientes de la distribución de datos en redes 5G, mediante entornos de ejecución seguros (TEEs), monitorización, encriptación y descentralización (comunicaciones y auditoría).



# ÁREA DE I+D+i

PLEXUS<sup>TECH</sup>

## Blockchain

Utilizamos la **tecnología blockchain como un vehículo de apoyo para nuestros desarrollos**, desde la creación de sistemas de auditoría, hasta la elaboración de herramientas de identificación de usuarios.

### PROYECTOS



### Sistema de control de ransomware en un mundo hiperconectado

Plataforma de **seguimiento de transacciones de ransomware por criptomonedas**, basadas en tecnología blockchain, con búsqueda de información entre diferentes criptoexchanges para el seguimiento de transacciones y correlación para identificación de atacantes con información web / dark web.



# ÁREA DE I+D+i



## 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.

### PROYECTOS



#### Edge computing multiacceso confiable para entornos de redes 5g

Evaluación y aplicación de diferentes componentes **hardware seguros (TEEs)** para su uso dentro de tecnologías Edge desplegadas en 5G, y **desarrollo de herramientas de orquestación y despliegue** de los elementos y sus servicios asociados, facilitando el despliegue de herramientas seguras.



#### 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.



## ÁREA DE I+D+i

PLEXUS<sup>TECH</sup>

### Ciberseguridad

Aplicamos I+D+i a la ciberseguridad para el **desarrollo de herramientas que aporten valor a los clientes a los que damos servicio**, tratando de facilitar y automatizar la toma de decisiones en tiempo real.

#### PROYECTOS

### CRITIC; “tecnologías disruptivas para la protección, evaluación y operación segura de Dispositivos Industriales Conectados”

#### Seguridad orientada a la industria

Implementación de soluciones innovadoras en ciberseguridad, que garanticen seguridad y disponibilidad para los dispositivos presentes en la industria. Desarrollamos nuevos conceptos de seguridad sobre **identidad digital, Zero Trust y Target Moving Defense**, orientados especialmente a la seguridad de la cadena de suministro de una organización, enfatizando que cualquier relación proveedor–cliente pueda validarse y ser refrendada por distintos componentes de ciberseguridad.

## 8.5 CLIENTES

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 2025 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:

- o Producto certificad
- o Empresa certificad
- o Capacidad de producción/distribución de la empresa
- o Prestigio en el mercado y/o referencias de clientes
- o 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.

## 8.6 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:

- o Producto certificado
- o Empresa certificad
- o Capacidad de producción/distribución de la empresa
- o Prestigio en el mercado y/o referencias de clientes
- o 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

En relación a la seguridad de los datos información de las partes interesadas, PLEXUS dispone de un cuerpo normativo y un Departamento de Ciberseguridad que minimizan el riesgo de pérdida o mal uso de los mismos.

Concretamente se dispone de un procedimiento de incidentes de seguridad para la gestión de las brechas de seguridad, en el que se detalla cuales son los pasos a seguir en caso de que ocurra una filtración de información clasificada como reservada o confidencial, y de cómo informar a las partes interesada

En la anualidad 2025 no se han producido brechas 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 2025

Se presenta la siguiente información:

EJERCICIO 2024	PAÍS	BENEFICIOS/PÉRDIDAS
Plexus Tech LTD	<b>Inglaterra</b>	<b>87.964,03 €</b>
Plexus Latam SA de CV	<b>México</b>	<b>45.980,79 €</b>
Plexus Tech GMBH	<b>Alemania</b>	<b>29.825,42 €</b>
Plexus Tech, S.P. ZOO	<b>Polonia</b>	<b>-3.862,97 €</b>
Digitalwks - PWD, S.A.	<b>Portugal</b>	<b>-332.841,61 €</b>
Plextech Maroc, S.A.R.L. AU.	<b>Marruecos</b>	<b>-27.323,63 €</b>

EJERCICIO 2025	PAÍS	BENEFICIOS/PÉRDIDAS
Plexus Tech LTD	<b>Inglaterra</b>	<b>168.697,20€</b>
Plexus Latam SA de CV	<b>México</b>	<b>137.958,82€</b>
Plexus Tech GMBH	<b>Alemania</b>	<b>41.542,18€</b>
Plexus Tech, S.P. ZOO	<b>Polonia</b>	<b>47.273,89 €</b>
Digitalwks - PWD, S.A.	<b>Portugal</b>	<b>-95.666,25€</b>
Plextech Maroc, S.A.R.L. AU.	<b>Marruecos</b>	<b>-27.047,34 €</b>
BI4ALL Consultores De Gestao Lda	<b>Portugal</b>	<b>3.343.979,63€</b>
Plexus Brasil	<b>Brasil</b>	<b>-3.801,55€</b>

El beneficio total de PLEXUS en España en el año 2025, ha sido de **22.241.358,44 €**.

Subvenciones recibidas en el año 2025, **761.493,94€**

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en el año 2025, ha sido de: **233.337,50€**

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 Socie

Anexo I-Índice de contenidos		Punto	Página	GRI	Observaciones
Mensaje del Ceo		1	3	2-22	
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>					
Información General	Modelo de negocio	2.1	05-06	2-6	
	Presencia en el mundo	2.2	7	2-1	
	Estructura de Grupo	2.3	8	2-2, 2-7	
	Estructura Organizativa	2.4	9	2-2	
	Facturación	2.5	10	2-1	
	Grupos de Interés	3.3	21	2-29	
	Gestión de riesgos	7.10	109-113	2-25	
	Reconocimientos	2.9	17	2-6	
<b>MARCO NORMATIVO</b>					
Marco Normativo	Principios de elaboración	3.1	19	2-5	
	Periodicidad	3.2	20	2-3	
	Análisis Materialidad	3.3	21	2-29	
<b>MEDIO AMBIENTE</b>					
GESTION MEDIOAMBIENTAL	Compromiso Medioambiental	4.1	23-24	2-22	
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	Balance de sostenibilidad	4.5.	29-32	2-22 2-23	Consumo de Materias Primas. Las materias primas sobre las que la compañía tiene impacto son todas las que se recogen en los indicadores de consumo
	Indicadores	4.5.1	29-30	2-18	
	Consumos	4.5.2	31-32	2-18	
CAMBIO CLIMÁTICO	Cambio climático	4.3.	26-27	2-22	
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	Uso sostenible de los recursos	4.6	33	2-22 2-23	Por la actividad de la compañía no aplica incluir el punto "Acciones para combatir el desperdicio de alimentos"
<b>NUESTROS TRABAJADORES</b>					
EMPLEO	Brecha Salarial	5.6.1	42	2-21	
	Personal según grupo de edad	5.6.2	43	2-7	
	Mujeres VS Hombres	5.6.3	44	2-7	
	Personal según país	5.6.4	45-46	2-7	
	Personal por clasificación profesional	5.6.5	47	2-7	Sólo se reporta el dato de forma porcentual
	Personal según modalidad de contrato	5.6.6	48-49	2-7	Sólo se reporta el dato de forma porcentual
	Remuneraciones Medias Personal	5.6.7	50	2-21	
	Remuneraciones Medias por edad y sexo	5.6.8	51	2-21	
	Remuneraciones Medias Consejeros	5.6.9	52	2-19	No se muestra el dato desagregado por sexo por no disponer del dato
	Número de despidos	5.6.10	53	2-7	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Remuneraciones medias de puesto de trabajo iguales	5.6.11	54	2-21	
	Empleados con discapacidad	5.6.12	54	2-23	
	Políticas de desconexión laboral	5.7.2.	56	2-23	
	Organización del tiempo de trabajo	5.7.	56	2-23	
	Número de horas de absentismo	5.7.3	57	2-25 2-27	
	Conciliación y beneficios sociales	5.7.2.	56	103	
	Formación en materia de Igualdad	5.8	62	103	
FORMACIÓN	Cantidad total de horas de formación	5.3	37	2-7	Sólo se reporta la información por áreas dado que por el gran nº de puestos de trabajo no sería operativo
SALUD Y SEGURIDAD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.9.1	63	2-9	
RELACIONES SOCIALES	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	5.9.2	64	2-25 2-27	
	Dialógo con los profesionales	5.2	36	2-9	
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DICAPACIDADES	Convenio Colectivo	5.10.1	72-75	2-9 2-30	
IGUALDAD	Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad	5.4	38	103	
	Bienestar Laboral	5.5	40-41	2-23	
	Plan de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	5.5	40-41	2-27 2-30	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	5.7	56	2-23	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	7.1.	79-80	2-27 2-30	
IGUALDAD	Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.4	38	2-27 2-30	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	7.1.	79-80	2-23	
<b>DERECHOS HUMANOS</b>					
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	7.3	82-83	2-25	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	7.4	84	2-25	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.4 - 7.5	84-85	2-9 2-26	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	7.1	79-80	2-30	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	7.1	79-80	2-25	
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	6.1	77	2-25 2-27	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	6.1	77	2-25 2-27	
<b>BUEN GOBIERNO</b>					
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	7.6.	86-92	2-9 2-25	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7.6.	86-92	2-9 2-25	

Anexo I-Índice de contenidos		Punto	Página	GRI	Observaciones
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		7.6.	86-92	2-9 2-25	
<b>SOCIEDAD</b>					
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	5.6.13	54	2-29	
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	5.6.14	55	2-29	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	5.6.14	55	2-29	
	Acciones de asociación o patrocinio	8.1.	115-116	2-28	
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	8.5.	127	2-23	
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	8.6.	128	2-22	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	2.7.	12-13	2-5	
CONSUMIDORES	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8.7.	130	2-25 2-27	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	8.5.	127	2-26 2-27	
	Beneficios obtenidos país por país	8.8.	131	2-1	
INFORMACIÓN FISCAL	Impuestos sobre beneficios pagados	8.8.	131	2-1	
	Subvenciones públicas recibidas	8.8.	131	2-1	



## HOJA DE FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2025 DE TECNOLOGIAS PLEXUS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Los administradores de la sociedad Tecnologías Plexus S.L. en fecha de 31 de marzo de 2026, 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 2025.

**LEONCIO TOUCEDA TABOADA**  
Administrador

# TECHNOLOGY WITH SOUL

# PLEXUS<sup>TECH</sup>

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

Versión: 5.0

Fecha: 23/03/2025



902 998 005



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



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



[Plexus Tech](#)



[@Plexus\\_Tech](#)