

[ESTADO DE: INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024]



[ÍNDICE]

1.	Acerca de este EINF	4
1.1	Metodología	4
2.	Alcance	5
3.	Introducción	7
3.1	¿Quiénes somos?	7
3.2	Cuatroochenta de un vistazo	8
3.3	Análisis de materialidad	9
3.4	Misión, visión y valores	9
3.5	Presencia geográfica	12
3.6	Modelo de negocio	12
3.7	Contribución a los ODS	14
3.8	Canales de comunicación	16
4.	La compañía	19
4.1	Hitos 2024	19
5.	Cuatroochenta en 2024	20
6.	Gobernanza	21
	Gobierno corporativo	21
6.1	Estructura societaria y accionarial	22
6.2	Políticas, medidas e incidentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales	23
6.3	Política en materia de respeto a los Derechos Humanos. Código Ético y política de denuncias	24
7.	Medioambiente	26
7.1	Política y riesgos medioambientales	26
7.2	Impacto ambiental. Contaminación	27
7.3	Uso sostenible de los recursos	29
7.4	Economía circular. Prevención y gestión de residuos	32
7.5	Medidas contra el cambio climático	32
8.	Las personas de Cuatroochenta	35
8.1	Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35
8.2	Empleo	39
8.3	Organización del trabajo	46
8.4	Salud y seguridad	48
8.5	Relaciones sociales	50

8.6	Formación de las personas	50
8.7	Accesibilidad universal	53
8.8	Igualdad	53
8.9	Evaluación y gestión de riesgos	56
8.10	Riesgos y medidas de ciberseguridad	56
9.	Sociedad	59
9.1	Relaciones y diálogo con la comunidad	59
9.2	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	60
9.3	Clientes	62
9.4	Proveedores	63
10.	Información financiera	65
11.	Tabla GRI	66

1. Acerca de este EINF

El presente informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF"), corresponde al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, y forma parte integrante de nuestro Informe de Soluciones Cuatroochenta, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante "Cuatroochenta" o "la compañía"), en cumplimiento de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Mediante este documento reflejamos el desempeño económico, social, laboral y ambiental de Cuatroochenta durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024. Para su elaboración hemos tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, elaborándolo con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como con los estándares SASB (Value Reporting Foundation) en el análisis de materialidad.

La información que incluimos para el ejercicio 2024 ha sido verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

1.1 Metodología

Con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, en Cuatroochenta hemos implementado un sistema de captación de datos caracterizado principalmente por:

- **Digitalización.** Perseguimos una futura trazabilidad de la información reportada, así como aseguramos criterios de evaluación uniformes.
- **Precisión.** Hemos establecido niveles adicionales de validación de la información y fuentes reportadas para garantizar la precisión de los datos.
- **Transparencia.** Garantizamos las metodologías de cálculo empleadas y las fuentes de información utilizadas.

El objetivo de desarrollar esta metodología de tratamiento de información no financiera es facilitar la transparencia, claridad y comparabilidad en el tiempo.

2. Alcance

El alcance del presente EINF abarca a Soluciones Cuatroochenta, S.A., la sociedad dominante, con domicilio social en Castelló de la Plana (Castellón), y a nuestras Sociedades Dependientes:

- ASINTEC GESTIÓN, S.L.U., con domicilio en Burgos (Burgos), dedicada al desarrollo de soluciones propias bajo modelo de Software as a Service (SaaS).
- IRIS EKAMAT, S.L.U., con domicilio en Barcelona (Barcelona), enfocada a la comercialización de software.
- SOFISTIC, S.A., con domicilio en Panamá (Panamá), especializada en servicios de ciberseguridad.
- FAMA SYSTEMS, S.A.U., con domicilio en Barcelona (Barcelona), dedicada al desarrollo de soluciones propias bajo modelo de Software as a Service (SaaS).
- 480Devs, S.L.U., con domicilio en Valencia (Valencia), especializada en el desarrollo de software a medida.
- SOFISTIC S.A.S., con domicilio en Bogotá (Colombia), enfocada a servicios de ciberseguridad.
- CLOUD FACTORY, S.L.U., con domicilio en Lugo (Lugo), dedicada a la consultoría y desarrollos informáticos sobre Zoho.
- 480 SOFISTIC CORPORATION, con domicilio en Raleigh (Estados Unidos), enfocada a servicios de ciberseguridad.
- SOFISTIC, S.A., con domicilio en San José (Costa Rica), especializada en servicios de ciberseguridad.
- CUATROOCHENTA SOFISTIC MÉXICO, S.A., con domicilio en Ciudad de México (México), dedicada a servicios de ciberseguridad.
- CUATROOCHENTA SOFISTIC ECUADOR, S.A., con domicilio en Daule (Ecuador), enfocada a servicios de ciberseguridad.

Atendiendo a nuestro modelo de negocio y consecuente funcionamiento interno, hemos incluido los indicadores relativos a gobernanza, personal y sociedad de forma consolidada a la compañía. En el apartado ambiental introducimos también los indicadores de políticas y acciones de forma consolidada, a excepción de los consumos que van asociados a las oficinas que cuentan con actividad física:

En España:

- Sede Central. Edificio Espaitec 2, Universitat Jaume I. Avda. Sos Baynat s/n, 12071. Castelló.
- C/ Francisco Salinas, 44, 9003. Burgos.
- Paseo Recoletos 6, 6º, 28001. Madrid.

- C/ Dr. Manuel Candela 8, pl. 1, 46021. València.
- Rúa Cánovas del Castillo 3, Entresuelo B, 27002. Lugo.
- C/ Balmes 89, 4º, 08008. Barcelona.
- Bulevar Louis Pasteur, 47, Campanillas, 29010. Málaga.

En América Latina:

- Sede Central Latam. C/ 75 5-88 piso 5, Centro de Negocios Difransa. Bogotá DC (Colombia).
- C/ 55 Este, PH SFC Tower, 23A. Ciudad de Panamá (Panamá).
- Avda. Winston Churchill, Torre Citi, planta 8, Piantini. Santo Domingo (República Dominicana).
- 17th Floor Torre Magenta. Paseo de la Reforma 284, Mexico City (México).
- SIGMA Business Center, Republic Workspace, Torre A 2º, Calle 49, Alameda, San José (Costa Rica).

3. Introducción

3.1 ¿Quiénes somos?

Somos una empresa tecnológica española fundada en 2011, especializada en el desarrollo e implantación de soluciones *cloud* y ciberseguridad para mejorar el rendimiento de las organizaciones:

- **Cibersecurity:** este segmento agrupa las soluciones propias y de terceros de ciberseguridad comercializadas por el grupo bajo la marca Sofistic. Internamente está organizado por verticales geográficas, destacando su presencia en Centroamérica y España, y está especializado en infraestructuras críticas y entidades financieras.
- **Independent Software Vendors (ISV):** agrupa los negocios cuyo *core* de actividad gira en torno a la implantación, mantenimiento y desarrollo de soluciones propias de optimización de procesos empresariales. Las soluciones enmarcadas en este segmento se corresponden con soluciones para la gestión de activos, para la gestión de servicios e incidencias y soluciones para la comercialización de entradas: FAMA, CheckingPlan y Escena Online, respectivamente.
- **Value-Added Reseller (VAR):** agrupa los negocios cuyo *core* se centra en la implantación, mantenimiento, mejora y personalización de soluciones de terceros para la optimización de procesos empresariales, aportando un valor diferencial instrumentado en la adaptación y personalización de la herramienta a la problemática y características del cliente. En concreto, Ekamat como partner de Microsoft y Conpas de Zoho.
- **Professional Technology Services (PTS):** agrupa el negocio de desarrollo de soluciones a medida. Cuando un cliente dispone de una problemática concreta que no se puede solventar con alguna herramienta preexistente en el mercado, se desarrolla una solución a medida a través de 480:DEV.

Desde los inicios, hemos logrado convertirnos en un socio tecnológico solvente para acometer la transformación digital con las soluciones más potentes de gestión y ciberseguridad, proporcionando un servicio omnicanal que se adapta a las necesidades de cada organización, reduciendo la distancia entre lo que sus usuarios hacen y lo que son capaces de hacer.

En este sentido, nuestra estrategia es entender siempre y adaptar nuestros servicios a las necesidades de cada usuario. Para ello, nos hemos posicionado como un *software factory* de referencia, permitiendo desarrollar soluciones digitales, orientadas a mejorar y personalizar el servicio. Esta filosofía se ha mantenido constante en la empresa, buscando poner la tecnología al servicio de las personas.

Nuestra filosofía es poner la tecnología al servicio de las personas, demostrando nuestro compromiso con las empresas clientes y nuestra visión de un futuro en el que la digitalización nos ayuda a ser más eficientes.

Actualmente, en Cuatroochenta somos 289 personas empleadas en 12 sedes; repartidas en España y Latinoamérica.

Cuatroochenta cotiza como empresa en expansión en BME Growth desde octubre de 2020 con el código 480S, asegurando los más altos estándares de buen gobierno y transparencia de cara a garantizar la mejor rendición de cuentas.

3.2 Cuatroochenta de un vistazo

**Usuarios**

20M de usuarios que utilizan nuestra tecnología

1.009 clientes

32 presencia en países

**Resultados 2024**

27.582.911 € Cifra de Negocio.

1.134.452 € Resultado del Ejercicio.

3.238.243 €
EBITDA.

**Profesionales**

289 personas empleadas

98,27% contrato indefinido

4.996 horas de formación

**Partners y cadena de suministro**

Microsoft, Zoho, Vodafone, Draktrace, Crowdstriske, Exabeam.

3.3 Análisis de materialidad

El análisis de materialidad permite detectar los temas más importantes (materiales) para las organizaciones desde el punto de vista de las personas que interactúan de diferente forma con ellas. Desde Cuatroochenta creemos que este proceso nos aporta información valiosa y nos ayuda en la planificación estratégica; integrando la visión y objetivos que desprende en ella. Por eso, durante el 2022 realizamos un Mapa de Sostenibilidad Estratégica, que nos aportó información clave para mejorar la comunicación y fluidez con nuestros grupos de interés. Este estudio dio lugar a la matriz de materialidad que sigue vigente en el 2024.

3.4 Misión, visión y valores

Desde Cuatroochenta, queremos potenciar el rendimiento de las empresas e instituciones (empresas clientes) para mejorar la vida de las personas (usuarias). Buscamos crear un mundo más eficiente y seguro gracias a una tecnología siempre al servicio de las personas.



Confianza

En el núcleo de Cuatroochenta reside un fundamento sólido: la confianza mutua que cultivamos como equipo. Esta confianza, ante todo, nos permite proyectar seguridad tanto hacia nuestros clientes como hacia nuestros colaboradores.



Mejora continua

Nos comprometemos con la mejora constante como vehículo para potenciar nuestra competitividad. Indagamos constantemente en nuestra forma de operar para buscar oportunidades y áreas de mejora.



Transparencia

Una empresa transparente es una empresa fiable. La transparencia tanto interna como externa permite conocer los intereses y motivaciones de las personas y la organización.



Experiencia de cliente

Totalmente orientados a la satisfacción de las personas que nos rodean, ofreciéndoles la oportunidad de recordarnos y transmitir mensajes positivos sobre nuestra organización.

3.4.1 Grupos de interés

Los grupos de interés son aquellos sectores de la comunidad que se ven afectados por los servicios o acciones de la organización. Sus perspectivas y elecciones tienen el poder de influir o afectar en la consecución de los diversos fines de las compañías.

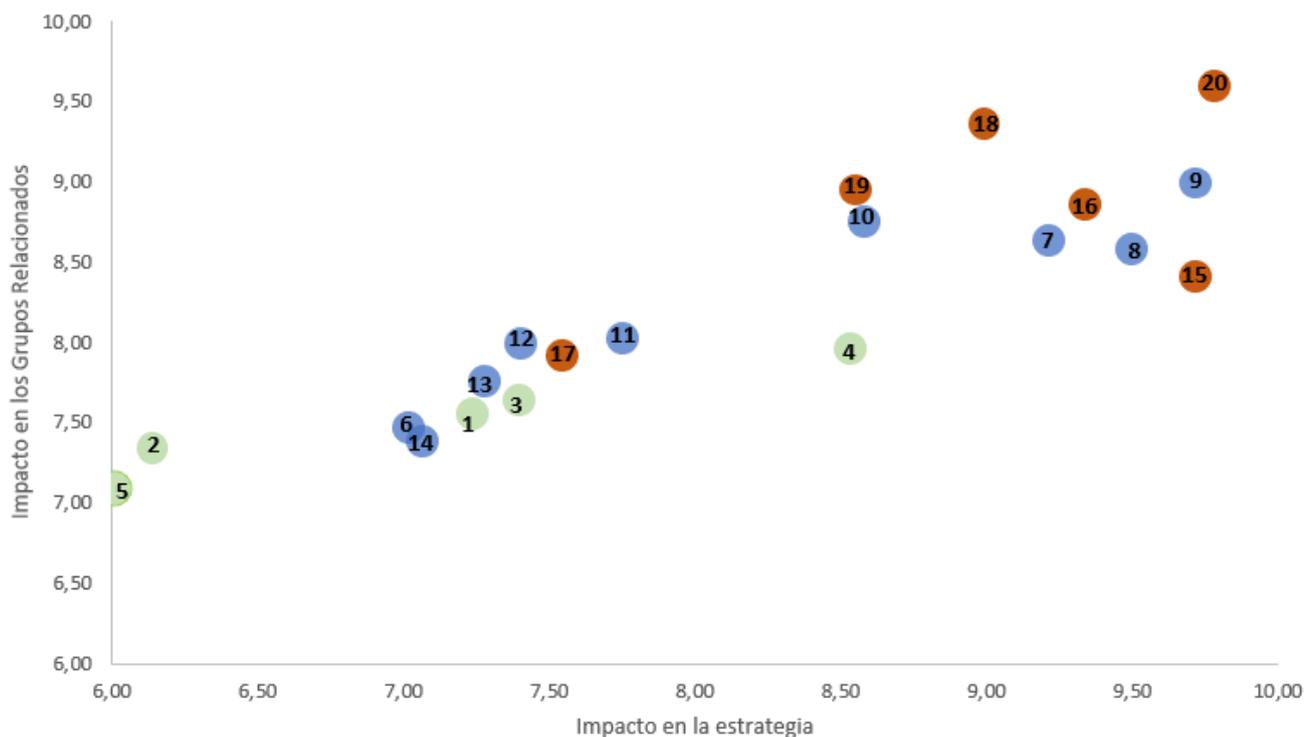
En la revisión de los grupos de interés que realizamos en 2024 en el marco de nuestro Mapa Estratégico de Sostenibilidad y Análisis de Materialidad, definimos y acotamos a aquellos que interaccionan en mayor o menor medida con nuestra compañía. Como consecuencia de esta revisión, y tras aplicar criterios de priorización, la nueva clasificación más adecuada a nuestra realidad es:

01	Empresas clientes	07	Socios estratégicos
02	Equipo	08	Compañías proveedoras
03	Accionistas e inversores	09	Universidades y centros formativos
04	Personas usuarias	10	Medios de comunicación y líderes de opinión
05	Personal directivo	11	Centros de I+D y asociaciones
06	Partners		

3.4.2 Matriz de Materialidad

Una vez establecidos los grupos de interés y tras el proceso de priorización realizado, iniciamos el proceso de consulta a los *stakeholders*. El Análisis de materialidad permite conocer el grado de alineamiento de la estrategia corporativa con la posición del conjunto de grupos de interés.

Las cuestiones que fueron evaluadas por la dirección y los demás grupos de interés de la compañía para determinar cuáles de estas son materiales fueron 20, las cuales se dividieron entre 5 cuestiones ambientales, 9 cuestiones sociales y 6 cuestiones generales y de negocio. A continuación, detallamos las más relevantes:



Las cuestiones más relevantes, representadas en la matriz, por temática fueron:

- **Ambientales**
 - 4 - Gestionar los residuos de los aparatos electrónicos.
 - 3 – Aplicar prácticas sostenibles sobre los servidores.
 - 1 – Gestión de la energía.
- **De negocio**
 - 8 – Captación y retención del talento.
 - 9 – Desarrollo del capital humano.
 - 7 – Diversidad, inclusión y bienestar de la plantilla.

- **Sociales**

- 20 – Ciberseguridad.
- 18 – Protección de datos y privacidad.
- 16 – Códigos de conducta empresarial, anticorrupción y soborno de los empleados.

3.5 Presencia geográfica

Con presencia internacional sólida y en constante crecimiento, contamos con más de 289 personas empleadas distribuidas en 6 países.

En España tenemos sedes con oficina y personal propio en Castelló de la Plana (sede central), Madrid, Barcelona, València, Burgos, Lugo y Málaga, con una presencia geográfica expandida en diferentes regiones del país. Asimismo, contamos con presencia en Latinoamérica con sede, también con oficina y personal propio, en Ciudad de Panamá (Panamá), Bogotá (Colombia), Santo Domingo (República Dominicana), San José (Costa Rica) y Ciudad de México (México).

3.6 Modelo de negocio

Nos caracteriza nuestra capacidad para ofrecer un valor añadido significativo gracias a la especialización, el compromiso e implicación del equipo y una colaboración real con nuestros clientes. Además, nos distingue un nivel técnico y de diseño avanzado, fiabilidad y experiencia.

Nos posicionamos como un socio tecnológico sólido y fiable, capaz de llevar a cabo la transformación digital de nuestros clientes con soluciones de gestión y ciberseguridad de vanguardia.

El resultado de los servicios adquiridos son la mejora de la experiencia del usuario, optimización de los procesos, seguridad, reducción de costes y mejora de la eficiencia en sectores como el *facility management & services*, bancario, infraestructuras críticas, industrial, movilidad, salud, *retail*, distribución, turismo, educativo y cultural.

La oferta de servicios con la que contamos se divide en varias áreas, cada una con soluciones específicas y orientadas a las necesidades de cada empresa cliente:

FAMA

« Cuatrochenta product

Facility Management

Plataforma para la gestión integral de activos e infraestructuras orientada a la optimización de empresas y administraciones públicas: FAMA AFM, FAMA CAE y FAMA SOS.

CHECKING P/AN

Facility Services

Plataforma de gestión de servicios que incluye aplicaciones en movilidad para garantizar la productividad y trazabilidad de los procesos en la empresa: planificación y tareas, checklist y formularios, registro horario, canal de denuncias...

SOFISTIC

CYBERSECURITY

Ciberseguridad

Especialistas en ciberseguridad con un enfoque *cost-effective*, con 3 SOC (Security Operations Center) recurrentes 24/7 en España, Panamá y Colombia, que ofrecen servicios de detección y respuesta gestionada en tiempo real (MDR), seguridad administrada (MSSP) y pentest y auditorías de seguridad, con especial atención en los sectores financiero, sanitario y en infraestructuras críticas.



480:DEV

Desarrollo de software a medida

Ponemos la tecnología más avanzada al servicio de las necesidades del cliente a través de equipos multidisciplinares y una metodología de desarrollo continuo orientada a resultados.

Aplicaciones de gestión empresarial

Soluciones SaaS propias y de terceros para mejorar el rendimiento y los resultados en las organizaciones, como Microsoft Business Central ERP, Ekadis ERP, Ekatex ERP, Ekafund ERP, Zoho CRM, Invoice System, Matrix y Escena Online.

3.7 Contribución a los ODS

En Cuatroochenta estamos comprometidos con el desarrollo sostenible. Con el fin de visualizar nuestros esfuerzos como compañía para avanzar de forma sostenible, mostramos a continuación nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS	Nombre	Contribución Cuatroochenta
	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	<p>En 2024 continuamos con la Cátedra en la Universitat Jaume I de IA, Salud y Bienestar.</p> <p>Las personas que trabajamos en Cuatroochenta contamos con la opción de seguro de salud privado como retribución flexible.</p> <p>Colaboramos con la Fundación Mundo 21, APNAC, Teletón 20-30 o la Asociación Conquistando Escalones, entre otras.</p>
	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	<p>Contamos con más de 10 convenios de colaboración con centros universitarios y de formación profesional. Además, colaboramos en la formación a través de másters, cátedras y diferentes cursos en centros como la Universitat Jaume I o el IES Caminàs.</p> <p>Durante 2024, acogimos a 33 estudiantes en prácticas.</p> <p>Además, contamos con un Centro de Alto Rendimiento (CAR) en formación tecnológica: Learnby-do.</p>
	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.	Mediante el desarrollo, comercialización e implantación de la plataforma FAMA SOS, contribuimos al uso del software por compañías que persiguen una gestión sostenible, ambiental y energética de todas sus instalaciones.
	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	Desde Cuatroochenta hemos apostado por un crecimiento intenso. Formamos parte de la compañía 289 profesionales, siendo la mayoría perfiles altamente cualificados. La tasa de rotación voluntaria (11,9%) es 14,8 puntos inferior a la media anual española (26,7%) ² .

² Informe Infoempleo con Adecco Group emitido en 2023.



Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización y fomentar la innovación.

El conjunto de las soluciones y servicios que ofertamos desde Cuatroochenta buscan mejorar y optimizar las operaciones y procesos de las compañías empleando la tecnología para aumentar su rendimiento y competitividad.



Reducir la desigualdad en y entre los países.

Nuestra presencia física se encuentra en pleno proceso de crecimiento internacional, destacando nuestro desarrollo actual en Latinoamérica. Somos generadores de empleo de calidad, permitiendo contribuir a la mejora de la calidad de vida de nuestros equipos y sus familias.



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Nuestras soluciones contribuyen a la lucha contra el cambio climático. FAMA nos permite optimizar y hacer eficaz la gestión integral de infraestructuras y activos de compañías, contribuyendo así a la eficiencia en el uso de recursos.



Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Desde Cuatroochenta colaboramos estrechamente con universidades, centros de investigación y formativos, reduciendo la distancia entre la academia y el mundo laboral. A través de estas alianzas avanzamos tanto en el campo de la I+D como en su posterior transferencia al mundo académico y empresarial.

3.8 Canales de comunicación

Nos preocupamos por establecer canales de comunicación efectivos y transparentes con todos nuestros públicos, tanto internos (personas empleadas) como externos (clientes, inversores, entorno, etc.). Con este propósito, hemos implementado una serie de herramientas y recursos con el objetivo de facilitar la difusión de información relevantes y de interés de la compañía, conectar con el público interno y abrir la empresa al resto de públicos.

Los principales canales de comunicación son:



Intranet.

Canal interno abierto a todas las personas empleadas de la compañía en el que pueden encontrar información relevante y de interés, acceso a documentación, procesos, formación, recursos, manuales, etc.



Newsletters externos.

Conectamos y fidelizamos nuestro público externo a través de envíos periódicos, diferenciando los contenidos en función de a quién nos dirigimos. Actualmente contamos con newsletter de accionistas (mensual), suscriptores web (mensual) y partners (mensual); además del envío temático de un whitepaper con los 480>Files.



Newsletter interna, comunicados y formularios.

Envío semanal de un newsletter en el que se recopila toda la información interna y externa de interés para el equipo: nuevos clientes, *updates* de productos y servicios, actualidad, incorporaciones, formaciones, acciones internas, agenda, etc. News que también se llevan a las televisiones ubicadas en las oficinas. A través de Comunicación Interna también se realizan comunicados vía email con información relevante, formularios internos para recopilar *feedback* del equipo de acciones concretas.



Web corporativa.

Principal eje de comunicación de la compañía, donde se centraliza la oferta de productos y servicios de todas las líneas de negocio, la información y actualidad corporativa orientada a todos los públicos, incluido el inversor, así como ofertas de trabajo. Aunque su principal singularidad es que funciona como base de difusión de los contenidos divulgativos sobre tecnología que se elaboran en diferentes formatos (artículos, vídeos, entrevistas, e-books, etc.) para conectar con nuestros diferentes públicos, especialmente los clientes, dentro de la estrategia de voz autorizada.



Estatus.

Celebramos dos Estatus al año en formato híbrido. Por un lado, el Estatus general (junio) a toda la empresa que se realiza desde Castelló y en el que se tratan los hitos del último año, información clave, seguimiento del plan y los resultados anuales de la compañía; por otro lado, los Estatus por líneas de negocio (diciembre), en los que cada equipo hace seguimiento de sus objetivos, planes de acción y programas específicos.



Redes sociales.

Cuatroochenta cuenta con perfiles en LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook, YouTube, Flickr, Threads, Bluesky y Spotify, además de un canal en Telegram. A través de nuestras redes sociales difundimos contenidos relacionados con el día a día de la compañía, actualidad tecnológica, casos de éxito e información financiera.

Cuidado con las
**macros
ocultas**

Podcast.

El podcast de Cuatroochenta, 'Cuidado con las macros ocultas', es una herramienta de difusión externa en la que, a través de personas expertas y profesionales, se reflexiona sobre el impacto de la tecnología. El podcast cuenta con más de 212K escuchas acumuladas en España y América Latina. También se realizan grabaciones en directo en exteriores (RootedCON, Estación Podcast...).

EN_MODO_AVION ✈️

Charlas #EnModoAvión.

Ciclo de charlas itinerante para la reflexión sobre el impacto de la tecnología en la sociedad a través de debates abiertos de tono generalista y divulgativo. El objetivo del ciclo es el intercambio de ideas para contribuir a un uso más informado, responsable e inteligente de la tecnología.



Investors Day.

Encuentro anual presencial con inversores/as en el que se presentan las cuentas anuales de la compañía. También se retransmite en streaming.



Eventos y ferias.

La compañía también desarrolla diferentes eventos estratégicos a través de sus líneas de negocio para clientes y futuros clientes, público general, estudiantes, etc., además de la participación en ferias: Workshop Fallas, Jornada profesional para el sector público catalán, Jornada sector distribución, Cala Awards, Sofistic Experience...



4. La compañía

4.1 Hitos 2024

Durante este último ejercicio, hemos experimentado numerosos logros que reflejan nuestro firme compromiso con la innovación y el desarrollo continuo. Nuestras soluciones tecnológicas continúan recibiendo reconocimientos y nuestro modelo de negocio nos ha permitido avanzar y contribuir a una mayor excelencia.

Los principales hitos de Cuatroochenta en 2024 han sido:



5. Cuatroochenta en 2024



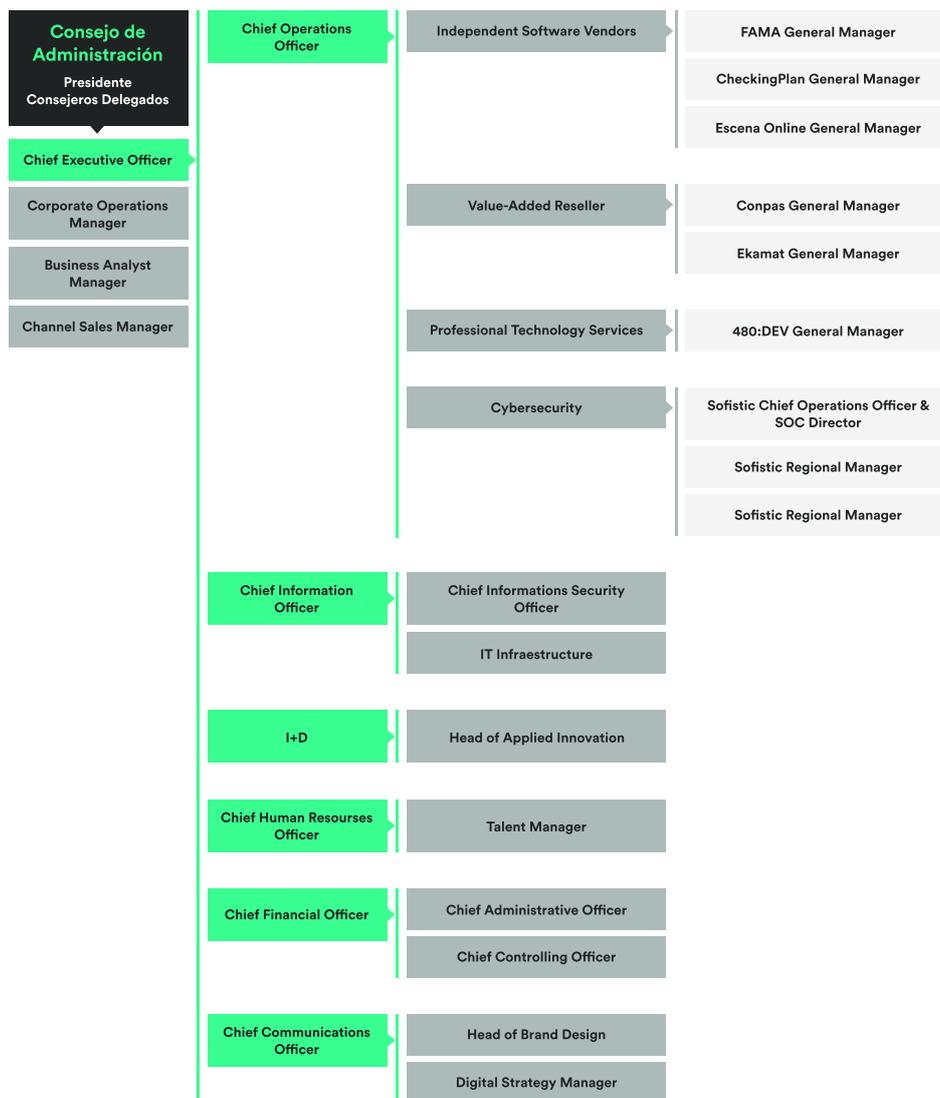
6. Gobernanza

En Cuatroochenta contamos con una estructura organizativa sólida y transparente, en línea con los estándares de empresa cotizada de BME Growth. El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración, al que le siguen los consejeros delegados y el CEO.

En el Consejo de Administración está representado el 60% del capital social, lo que nos dota de independencia y continuidad. En el ejercicio anual de 2024, contamos además con dos consejeros independientes.

Gobierno corporativo

Hemos establecido una estructura organizativa sólida y transparente, en línea con los estándares de BME Growth. El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración, al que le siguen los consejeros delegados y el CEO.



Para garantizar la eficacia y la eficiencia en la toma de decisiones, establecimos diversas áreas de trabajo, cada una con responsabilidades concretas.

6.1 Estructura societaria y accionarial

Desde octubre 2020 cotizamos en el mercado de valores BME Growth, siendo la primera compañía en incorporarse desde el Entorno Pre-Mercado, demostrando así nuestra profesionalidad y transparencia.

Entramos en el mercado de valores con el objetivo de potenciar el desarrollo de la compañía, incrementando las posibilidades de financiación y fortaleciendo su presencia en el mercado tecnológico.

Contamos con una sólida trayectoria en el diseño e implementación de soluciones tecnológicas innovadoras, y nuestra presencia en el mercado bursátil nos permite acceder a nuevos recursos para seguir invirtiendo en investigación y desarrollo.

Estamos enfocados en la generación de propuestas de valor, tanto para las personas usuarias como para nuestros grupos de interés. Para alcanzar estos objetivos, en Cuatroochenta desarrollamos una estrategia de integración de compañías complementarias a nuestro modelo operativo, con el objetivo de reforzar y diversificar nuestra oferta de soluciones digitales.

Adquiriendo nuevas organizaciones, no solo buscamos incorporar personal técnico altamente cualificado, sino también nuevos productos, soluciones y servicios específicos. La combinación de talento y tecnología nos otorga la capacidad de proporcionar una gama más amplia de servicios y soluciones personalizadas a nuestros clientes, mejorando nuestra eficacia en la satisfacción de sus necesidades de manera más efectiva.

Aseguramos nuestra sostenibilidad e independencia con la representación del 60% del capital social en el Consejo de Administración.

Accionista	Participación directa	Participación indirecta
Family Office de la familia Montesinos (a través de World Wide Networks, S.L., Moncon, S.A. y Montesinos Consulting Empresarial, S.L.)	-	19,44%
World Wide Networks, S.L.	18,39%	-
Sergio Aguado González	16,72%	-
Alfredo Raúl Cebrián Fuertes	16,77%	-
Multiactividades Reunidas, S.L.	6,29%	-

Además, dotamos a las compañías integradas de una fuerte estructura comercial e investigadora para incrementar sus ventas. Esta estrategia de crecimiento se enmarca en el objetivo de convertirnos en un referente en el mercado tecnológico.

Sociedad	Tipo de relación	% participación	País
Asintec Gestión, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Iris Ekamat, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Sofistic, S.A.	Sociedad dependiente	90%	Panamá
Fama Systems, S.A.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Mensamatic, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Sofistic, S.A.S.	Sociedad dependiente	100%	Colombia
Cloud Factory, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
480 Sofistic Corporation	Sociedad dependiente	100%	Estados Unidos
Sofistic, S.A.	Sociedad dependiente	100%	Costa Rica
Cuatroochenta Sofistic México, S.A.	Sociedad dependiente	100%	México
Cuatroochenta Sofistic Ecuador, S.A.	Sociedad dependiente	100%	Ecuador
Cuatroochenta, S.A.	Sociedad multigrupo	50%	España
Blast Off Partners, S.L.	Sociedad asociada	49%	España
Pavabits, S.L.	Sociedad multigrupo	50%	España
Matrix Devlopment System, S.A.	Sociedad multigrupo	50%*	España

*Participación indirecta a través de Pavabits, S.L.

6.2 Políticas, medidas e incidentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales

Disponemos de acciones tangibles destinadas a evitar casos de corrupción y soborno en nuestras operaciones. Dentro del departamento Financiero se han establecido protocolos y procedimientos de control interno, disminuyendo así el riesgo de actos ilícitos.

Entre las medidas adoptadas se encuentran la restricción de los usuarios autorizados para efectuar pagos, la ejecución exclusiva de transacciones electrónicas, el seguimiento detallado en los registros contables de los desembolsos realizados y la evaluación regular de las actividades financieras.

Gracias a estas medidas, promovemos una gestión financiera más transparente y controlada, lo que a su vez disminuye la probabilidad de corrupción y soborno en cada una de las actividades llevadas a cabo.

6.2.1 Sistema de *Compliance*. Política anticorrupción, contra el soborno y el blanqueo de capitales

Durante el 2024, el Comité de *Compliance* vela por la implantación y correcto funcionamiento de la Política Anticorrupción aprobada por Cuatroochenta en 2023. Actualmente sigue vigente el Sistema de *Compliance* donde integramos la lucha contra la corrupción y soborno.

Durante el presente ejercicio anual hemos elaborado la Memoria de *Compliance*, además de aprobar el Código Ético, el Manual de *Compliance*, la Política de *Compliance* de la que venimos hablando y la Política Anticorrupción.

Como medios para recibir y tratar denuncias, en Cuatroochenta disponemos de un canal de denuncias a través del cual las personas empleadas pueden hacer llegar sus comentarios de forma anónima, o con la accesibilidad y predisposición de alguno de los miembros del Comité de *Compliance*. Cabe destacar que, al igual que en 2023, durante 2024 no hemos tenido ningún incidente ni denuncia por irregularidades en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

6.3 Política en materia de respeto a los Derechos Humanos. Código Ético y política de denuncias

Velando por nuestra firmeza en el respeto a los Derechos Humanos, en 2024 aprobamos la actualización del [Código Ético](#) de la compañía, en el que mostramos nuestras medidas y acciones para corroborar nuestra voluntad y compromiso de actuar diligentemente, siendo una herramienta para ayudarnos a adoptar mejores decisiones. Además, con su implantación el objetivo es que se pueda comunicar incumplimientos o consultas vinculadas con el Sistema de *Compliance* o de la legislación aplicable.

Con la vista puesta en avanzar en nuestras posiciones de buen gobierno y gestión ética, en el código ético adoptamos una serie de compromisos:

Con nuestras personas empleadas:

- Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades en un clima laboral positivo, respetuoso, tolerante y que responde al mérito de las personas.
- Defendemos los procesos justos de selección, formación y evaluación de las personas empleadas.
- Velamos por la igualdad y la tolerancia cero frente al acoso. Contamos con un protocolo de acoso para la prevención y actuación frente a cualquier tipo de discriminación en nuestras oficinas.
- Protegemos la salud y la seguridad de las personas en sus puestos de trabajo. Promovemos un entorno seguro y las máximas medidas de prevención de riesgos laborales.
- Preservamos el uso eficiente y para fines empresariales de los recursos medios y activos.

Con nuestras relaciones con terceros:

- Seleccionamos de manera objetiva, imparcial, eficiencia y solvencia técnica/económica a nuestros proveedores o colaboradores.
- Somos intolerantes frente a prácticas corruptas. En Cuatroochenta queda totalmente prohibido ofrecer ventajas indebidas a cambio de relaciones comerciales, la corrupción del personal público o los regalos e invitaciones que puedan comprometer la integridad de las personas.
- Reconocemos los posibles conflictos de interés, comunicando y gestionando aquellos casos que puedan modificar decisiones por intereses personales.
- Nos comprometemos a garantizar el máximo grado de transparencia con nuestros inversores/as. Como cotizada en BME Growth y empresa de interés público asumimos un mayor grado de transparencia y rendición de cuentas.

Con nuestras relaciones con el mercado y la sociedad:

- Apostando por la máxima calidad en los servicios y soluciones.
- Garantizando la seguridad de la información y la confidencialidad de tanto de nuestra Compañía como de las sociedades que interactúan con nosotros.
- Defendemos el respeto al medio ambiente, reduciendo al máximo nuestro impacto ambiental.
- Promocionando de forma veraz nuestros servicios y soluciones con nuestros clientes y el mercado.
- Defendemos la libre competencia.

Con el fin de prevenir, revelar y sancionar las infracciones del Código Ético, en Cuatroochenta contamos con el [Canal Ético](#), un formulario accesible a través de nuestra web corporativa que habilita a las personas, de forma anónima, a poner en conocimiento del Responsable del Canal Ético de Cuatroochenta de cualquier circunstancia que haya podido atentar contra los valores y principios éticos de nuestra compañía. En conjunto, los principios y garantías esenciales del uso y gestión del canal ético son los siguientes:

- Garantía de confidencialidad.
- Anonimato.
- Prohibición de represalias.
- Gestión de la comunicación de forma diligente e imparcial.
- Derecho a realizar la comunicación mediante reunión presencial con nuestra persona Responsable del Canal Ético.
- Derecho a acudir a la Autoridad Independiente (canal externo).
- Derechos en materia de protección de datos personales.

Durante 2024 no registramos incidentes que atentaran sobre el respeto a los Derechos Humanos.

7. Medioambiente

7.1 Política y riesgos medioambientales

Desde 2016, en Cuatroochenta, específicamente en nuestra línea de negocio FAMA, hemos implementado un sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001. Este sistema se enfoca en el desarrollo de proyectos informáticos, abarcando consultoría, implantación y mantenimiento tanto en sistemas propietarios como en SaaS.

Para evaluar los impactos ambientales de la compañía hemos diseñado el procedimiento de "Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales". Este proceso nos permite determinar los impactos más significativos basándonos en criterios de gravedad y frecuencia. Utilizamos una matriz que incluye todos los posibles impactos ambientales que podrían generarse en nuestras actividades. Entre ellos se encuentran: consumos de energía eléctrica, agua y papel, generación de residuos (pilas, RAEEs, luminarias, tóners y residuos peligrosos), generación de ruido y emisiones atmosféricas (escape de gas refrigerante o humo tóxico derivado de un posible incendio). Es importante destacar que este procedimiento está en conformidad con las normas de la ISO 14001.



7.1.1 Certificados y etiquetas ambientales

Nuestra empresa cuenta con un sólido sistema de certificaciones que garantizan la calidad, seguridad y sostenibilidad en nuestras operaciones a nivel global. Hemos obtenido diversas certificaciones en distintas ubicaciones, asegurando el cumplimiento de normativas internacionales y nacionales en múltiples áreas.

En el área ambiental, desde 2019, disponemos de la certificación ISO 14001:2015 para FAMA Systems.

Nuestro sistema de gestión ambiental incluye tanto los sistemas propietarios como los del ámbito de *facility management* (gestión integral de inmuebles, mantenimiento y servicios generales), *smart city* (gestión de la vía pública), la gestión sostenible (ambiental y energético) y el desarrollo e implantación de sistemas CAE (Coordinación de Actividades Empresariales). El Sistema de Gestión Ambiental de FAMA Systems fue certificado por un auditor externo en 2023 y 2024.

7.1.2 Recursos y medidas para la prevención de riesgos ambientales

En Cuatroochenta, aunque no hemos implementado medidas específicas para la prevención de riesgos ambientales, reconocemos que nuestras actividades actuales representan un impacto mínimo sobre el medio ambiente. Nos comprometemos a mantener un enfoque preventivo, evaluando cuidadosamente cualquier futura expansión o modificación de nuestras operaciones para identificar y mitigar posibles impactos negativos ambientales antes de que estos ocurran.

7.2 Impacto ambiental. Contaminación

7.2.1 Posible impacto de Cuatroochenta en el medio ambiente

En Cuatroochenta somos plenamente conscientes de la urgencia de la crisis climática que afrontamos. Aunque los impactos de nuestro modelo de negocio en el entorno son bajos, nos comprometemos a minimizar cualquier impacto evitable.

A través del procedimiento "Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales", establecido en la ISO 4001, se determinan aquellos impactos más significativo utilizando la matriz en base a los criterios de Gravedad y Frecuencia, donde se evalúan todos los posibles impactos que la empresa puede generar a raíz de los diferentes aspectos ambientales a considerar, donde se incluye: consumos (eléctrico, agua y papel), generación de (pilas RAEEs, luminarias, tóner y residuos peligrosos), generación de ruido, emisiones atmosféricas (escape de gas refrigerante o humo tóxico derivado de un posible incendio). Algunos de estos aspectos ambientales, impactos y objetivos asociados incluyen:

Aspecto Ambiental	Impacto Ambiental	Objetivo
Consumo de energía eléctrica no renovable.	Agotamiento de los recursos naturales.	Reducir el consumo de energía eléctrica.
Consumo de papel.	Agotamiento de los recursos naturales.	Reducir el consumo de papel.

Gracias a las acciones dedicadas al seguimiento y la evaluación de los diferentes ítems disponemos, de forma actualizada, de información relativa al estado en el que se encuentran.

7.2.2 Emisiones de gases contaminantes

Debido a nuestro modelo de negocio, las operaciones que hemos llevado a cabo en Cuatroochenta durante 2024 no han supuesto la emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el transcurso de un proceso productivo per se.

En relación con la medición de las emisiones de alcance 1 y 2, en fecha de realización del presente estado de información no financiera, no es posible conocer las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas la compañía en el año 2024. Esto se debe a que el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) publica los factores de conversión anualmente entre abril y mayo, lo que impide tener acceso a esta información para el presente informe.

Una parte significativa de nuestros servicios en la nube están contratados con AWS de Amazon, uno de los proveedores de servicios que permite la menor emisión. Además, los servicios AWS fomentan la sostenibilidad y buscan optimizar el consumo energético. Desde el mes de enero a noviembre de 2024, las emisiones de carbono de nuestros servidores en AWS han sido de 0,065 MTCI2e.

Nuestro proveedor de servidores, Arsys, trabaja y gestiona nuestros servidores de energía de origen renovable, la cual no genera emisiones.

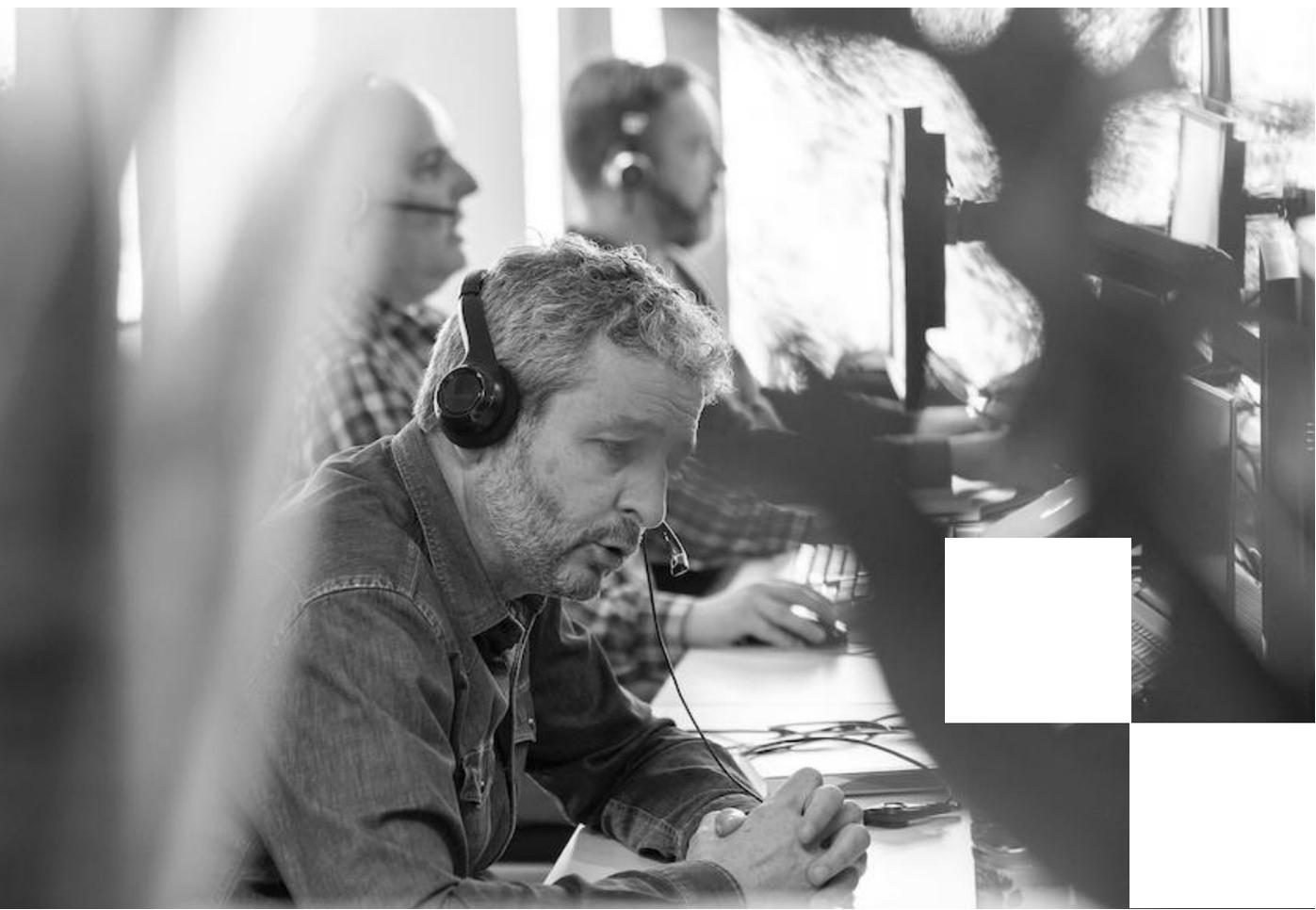
7.2.3 Contaminación acústica

En el contexto de las actividades desarrolladas en espacios de oficina, como es el caso de Cuatroochenta, el ruido generado suele ser de bajo nivel y limitado a ciertas actividades internas, como el uso de equipos informáticos, conversaciones, el funcionamiento de sistemas de climatización o la entrada y salida de los empleados al recinto.

En consecuencia, dado que los niveles de ruido son tan bajos y no existe una fuente constante de contaminación acústica, no se considera necesario aplicar medidas correctivas o estrategias específicas para reducir el ruido. Las condiciones sonoras actuales se encuentran dentro de los parámetros aceptables.

7.2.4 Contaminación lumínica

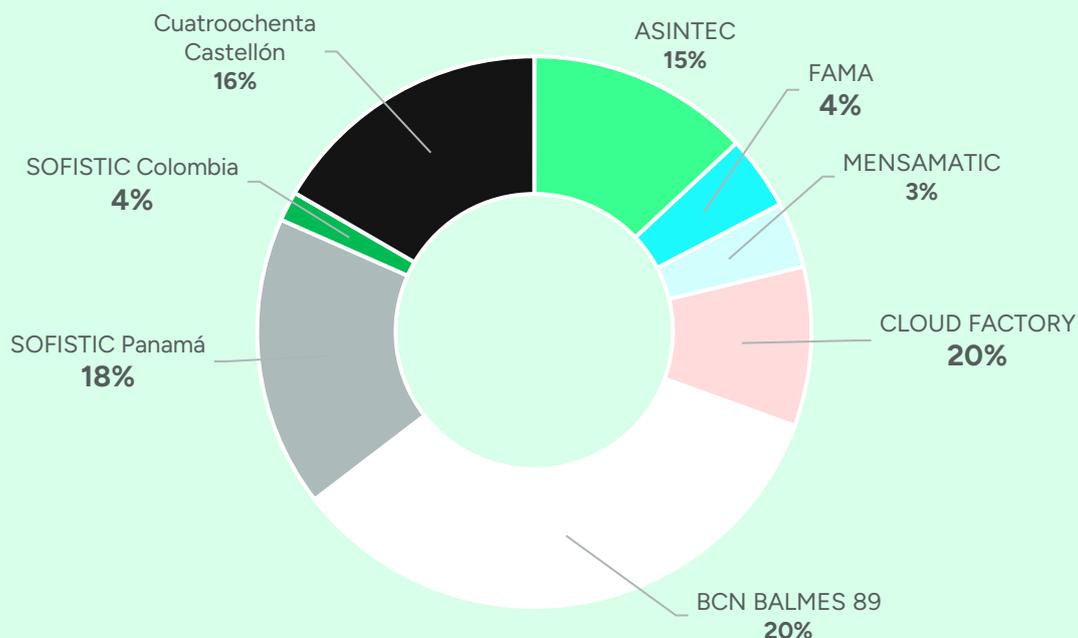
Actualmente a Cuatroochenta no se nos exige realizar ninguna adecuación en nuestras instalaciones debido al exceso de contaminación lumínica. De igual forma, durante el periodo que cubre este documento no se han recibido reclamaciones por parte de los ciudadanos relacionadas con este tipo de contaminación. Esto indica que los niveles de iluminación en nuestras instalaciones se encuentran dentro de los parámetros establecidos, sin generar molestias o impactos negativos en el entorno.



7.3 Uso sostenible de los recursos

7.3.1 Consumo energético. Renovable y no renovable

El consumo de energía procede principalmente del uso de aparatos electrónicos en nuestras oficinas. Durante 2024, hemos consumido 122,41 MWh³ de energía, lo que supone un ligero descenso respecto al ejercicio anterior, donde se consumieron un total del 163,52 MWh. Los centros que más consumo energético han realizado son las oficinas de Barcelona (Balmes 89) y CLOUD FACTORY, entre los dos supone el 40% del consumo anual. A continuación, puede verse la distribución de la energía consumida por cada centro:



El consumo medio de electricidad de las grandes compañías del sector es de 3,8MWh/persona empleada. En el caso de Cuatroochenta es de 0,57 MWh/persona empleada.

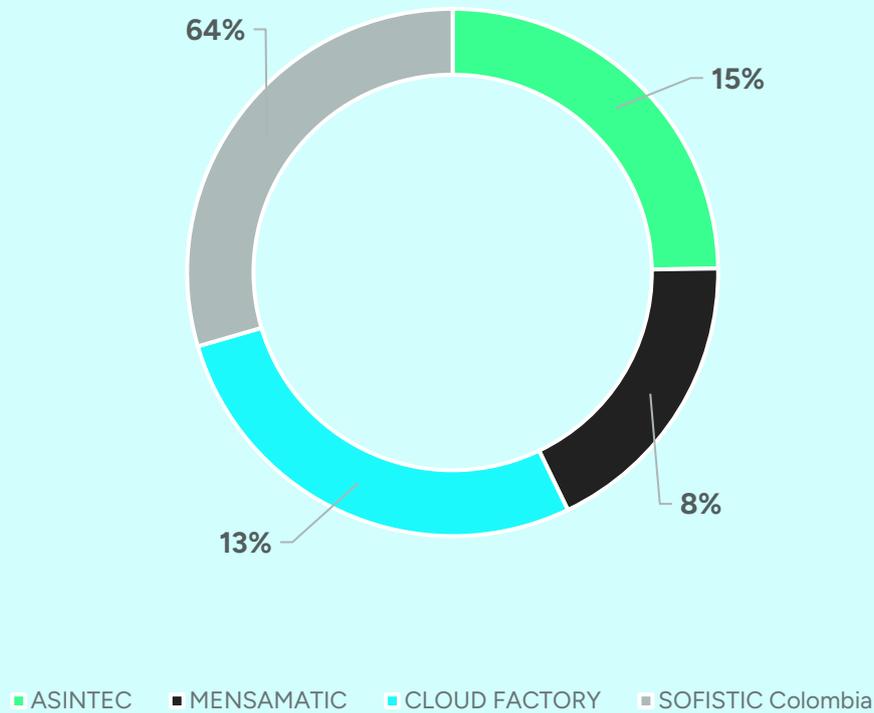
³ Los centros incluidos en el cálculo son Colombia (Sofistic Colombia), Panamá (Sofistic Panamá), València (Mensamatic), Burgos (Asintec), Barcelona (Balmes 89 y Ekamat), Lugo (Cloud Factory) y Castelló (Cuatroochenta Castellón).

A continuación, podemos ver la distribución de la energía consumida de Cuatroochenta en 2024, comparándola con la energía consumida en el periodo anterior, 2023:

Distribución de la energía consumida (%)	2023	2024
ASINTEC	13%	15%
FAMA	4%	4%
MENSAMATIC	4%	3%
CLOUD FACTORY	9%	20%
BCN BALMES 89	34%	20%
480 sede central	17%	16%
Sofistic Panamá	17%	18%
Sofistic Colombia	2%	4%

7.3.2 Consumo de agua

Todo el consumo de agua proviene de la red pública. En 2024 hemos consumido⁴ 190,52m3. A continuación, podemos ver la distribución del consumo de agua por centros:



El consumo medio de agua de empresas del sector es de 5m3/persona empleada. En el caso de Cuatroochenta, en base a los centros calculados y sus empleados/as es de 0,66 m3

Distribución de la energía consumida (%)	2023	2024
ASINTEC	13%	15%
MENSAMATIC	4%	4%
CLOUD FACTORY	4%	3%
Sofistic Colombia	9%	20%

⁴ Los centros incluidos en el cálculo son las oficinas de Burgos, València, Lugo y Colombia, ya que tenemos el control directo sobre ellos; el resto son gestionados por la organización que controla los espacios.

7.4 Economía circular. Prevención y gestión de residuos

7.4.1 Generación y gestión de residuos

La gestión de los residuos es fundamental para la protección del medio ambiente y, con ella, se prevén riesgos e impactos derivados de los residuos que generamos. Nuestra compañía no está dada de alta como productora de residuos, ya que las cantidades que genera no son lo suficientemente materiales como para diseñar un plan de gestión elaborado.

En cuanto a los aparatos electrónicos, nuestro objetivo es que todos los equipos que se utilicen puedan tener una segunda vida, siguiendo con el proceso interno marcado dentro de la ISO27001. Así, cuando un equipo ya no se utiliza se formatea y sobrescribe el disco duro para que la información no se pueda recuperar y se configura de nuevo el equipo. En caso de que el equipo ya no se pueda recuperar, se destruyen los discos duros y éste se deposita en el punto limpio de referencia.

Durante 2024, desde Cuatroochenta, se han desarrollado diversas iniciativas para contribuir a la sostenibilidad medioambiental y así, darle una nueva vida a los equipos y componentes que ya no se utilizan. Se han llevado a cabo dos actividades durante este periodo:

1. **Donativo de portátiles y componentes a afectados por la DANA (Valencia).** Se reacondicionaron los portátiles y complementos para 14 personas y/o familias de las localidades valencianas. La distribución se llevó a cabo a través del equipo directivo de la compañía. Dichos equipos se desvincularon del inventario de la compañía y motivado a la naturaleza de nuestro negocio, que no nos permite continuar usando algunos equipos en buen estado y por tanto vemos la posibilidad de darles una segunda vida con estas iniciativas.
2. **Entrega de equipos al ecoparque.** Aquellos equipos averiados, defectuosos o fuera de servicio y que no se pueden reacondicionar, se entregan en el Ecoparque para la correcta gestión final medioambiental y posible reciclaje de piezas.

El principal origen de los residuos no peligrosos corresponde a material de oficina (basura, cartón, papel, etc.).

7.4.2 Medidas para la reducción de la producción de residuos

Si bien hasta el momento no se han implementado medidas específicas en nuestra organización, en los planes a futuro de la compañía, existe la identificación e implementación de iniciativas orientadas a la minimización de la generación de residuos en nuestros procesos operativos. Cuatroochenta mantiene un firme compromiso con la incorporación de procedimientos fundamentados en criterios de sostenibilidad en el desarrollo de sus actividades, particularmente en aquellos casos donde estas pudieran constituir un riesgo efectivo para el entorno natural.

7.5 Medidas contra el cambio climático

Reconocemos plenamente la urgencia de la crisis climática global y su impacto en nuestro planeta. Si bien actualmente nos encontramos en las etapas iniciales de desarrollo de nuestra estrategia ambiental formal, estamos firmemente comprometidos con la identificación e implementación de soluciones que reduzcan nuestra huella ecológica.

Nuestra empresa se mantiene atenta a las innovaciones y prácticas sostenibles que podamos integrar en nuestras operaciones. Estamos explorando activamente oportunidades para minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir positivamente a la lucha contra el cambio climático, un desafío que asumimos con responsabilidad y determinación.

Este camino hacia la sostenibilidad representa para nosotros no solo una obligación corporativa, sino un componente esencial de nuestra visión de futuro.

7.5.1 Medidas para la eficiencia energética

Aplicamos medidas de eficiencia energética con el afán de realizar un consumo responsable y reducir el impacto medioambiental. Para ello, llevamos a cabo iniciativas que promueven y generan un impacto positivo en la reducción del consumo y en el uso responsable de los recursos energéticos, especialmente en climatización e iluminación.

Asimismo, hacemos nuestras las limitaciones de temperatura de calefacción y refrigeración a 19°C y 27°C respectivamente, establecidas en el Real Decreto-ley 14/2022 de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte.

Por otro lado, fomentamos el ahorro energético en climatización e iluminación, como el uso de regletas múltiples o recomendaciones de apagado de aparatos electrónicos al final de la jornada, mediante los procedimientos de eficiencia energética establecido en FAMA Systems.

En las oficinas de FAMA este sistema lo desarrollamos a través de nuestra plataforma tecnológica FAMA Systems, diseñada para la gestión integral de activos e infraestructuras, orientada a la optimización de las empresas y administraciones públicas. Dentro de esta plataforma, se desglosan las siguientes medidas:



Iluminación:

- No enciendas la luz, si no es necesario.
- Evita trabajar con el ordenador portátil enchufado todo el día.
- Apagar la luz y los dispositivos electrónicos.
- Recuerda apagar las luces que no uses.
- Apagar el climatizador.
- Cerrar las puertas de salas y despachos.



Climatización:

- Climatiza únicamente aquellos espacios que necesites.
- Mantén la puerta del office y baño cerradas.
- Mantén cerradas las salas comunes o privadas (despachos).

7.5.2 Iniciativas de reducción y compensación de las emisiones

Comprendemos la importancia de controlar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) hacia la atmósfera, dado su papel crucial en el efecto invernadero y su impacto en las generaciones actuales y futuras.

En nuestro caso, las operaciones que realizamos no generan emisiones de gases contaminantes a la atmósfera. Por lo tanto, no hemos implementado iniciativas específicas centradas en la reducción y compensación de emisiones de GEI.

7.5.3 Principio de precaución

En nuestra compañía, el principio de precaución es un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. Reconocemos la importancia de anticiparnos a posibles impactos negativos en el medio ambiente, la salud y la sociedad, adoptando decisiones y prácticas que minimicen estos riesgos.

Con este propósito, implementamos diversas acciones enfocadas en prevenir cualquier repercusión negativa en el medio ambiente. Estas acciones se centran en áreas clave, incluyendo:

- Reducción de consumos energéticos.
- Minimización del consumo de agua.
- Disminución de la generación de residuos en nuestras oficinas.
- Fomento de la economía circular.
- Promoción de productos y servicios que optimicen y reduzcan el impacto ambiental.

Este enfoque está integrado en nuestras políticas y procedimientos, guiando nuestras decisiones hacia prácticas más responsables y sostenibles. Comprometidos a operar de manera consciente y proactiva, contribuyendo así a un futuro más sostenible para todos.

7.5.4 Biodiversidad

Con el propósito de asegurar la ausencia de impactos negativos en la biodiversidad derivados de nuestras operaciones, se ha efectuado una evaluación minuciosa de la totalidad de nuestros establecimientos para determinar su posible ubicación en zonas de protección de flora y fauna. En virtud de que ninguna de nuestras instalaciones se sitúa en dichas áreas y considerando que nuestras actividades se circunscriben principalmente a inmuebles de carácter administrativo, se ha estimado innecesaria la adopción de protocolos adicionales para la preservación de la biodiversidad, dado que nuestras operaciones no generan afectación alguna en este ámbito.

8. Las personas de Cuatroochenta

8.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal

Nuestro enfoque hacia las políticas sociales y de personal se centra en la flexibilidad y la atención personalizada a las necesidades de nuestra plantilla. Nos esforzamos por ajustarnos a las personas que componen el equipo, tanto en lo referente a las exigencias del cargo o el perfil laboral, como a las del profesional. Aspiramos a fomentar el equilibrio entre la vida profesional y personal de quienes forman parte de Cuatroochenta.

Velamos por la plena igualdad y no discriminación por condición de género de nuestra plantilla, por lo que contamos con un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En él fijamos nuestros objetivos a alcanzar en la compañía, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución junto al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Por quinto año consecutivo, en 2024 obtuvimos la certificación Great Place to Work® con un Trust Index (nivel de confianza y de satisfacción global) del 82%; en base a una encuesta de clima anónima realizada a las personas empleadas de la compañía y en la que se valoran cuestiones relacionadas con la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo de pertenencia y el compañerismo.

Además, la compañía ha alcanzado la posición 11 en el Ranking Best Workplaces España, elaborado también por la consultora Great Place to Work®, en la categoría 101-250 personas empleadas, convirtiéndose así en una de las mejores empresas en las que trabajar en España en 2024.

El 82% de las personas empleadas opina que Cuatroochenta es un lugar excelente para trabajar.

**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**ESPAÑA
2024**



En la compañía apostamos por las personas como el activo fundamental y, por ello, trasladamos nuestros principios en todos los aspectos de nuestros equipos, desde el inicio mismo del proceso de selección y contratación.

Empleamos un enfoque transparente y meticuloso para asegurarnos de contratar a las personas que mejor encajen para cada puesto, garantizando no solo su idoneidad profesional sino su alineación con nuestros valores corporativos.

Con el propósito de lograrlo, nos involucramos de manera activa en las principales plataformas de empleo y en los eventos más relevantes en el ámbito laboral, emprendedor y en los encuentros con instituciones educativas y universidades, como es el caso de la Universitat Jaume I (Castelló).

Además, en 2024 seguimos contando con el programa interno para referir a amigos y excompañeros para que se unan a la empresa, denominado como "Programa de referidos" con el fin de estimular la colaboración de nuestro equipo en la identificación y atracción de nuevos talentos.

Para respaldar a las nuevas generaciones y promover el empleo joven, desde Cuatroochenta facilitamos el acceso al primer empleo a través de programas de becas y colaboraciones con diversas entidades. Mediante estas acciones, en 2024 acogimos a 33 alumnos y alumnas en prácticas a lo largo de nuestras distintas sedes.

Consideramos que la formación continua es clave para mantener a nuestros equipos actualizados en un entorno tecnológico en constante evolución. Por ello, hemos desarrollado un Plan Anual de Formación estructurado para atender las necesidades de los distintos colectivos dentro de la empresa: consultoría, técnico, managers y transversal. Este plan tiene como objetivo dotar a nuestros profesionales de conocimientos técnicos, metodológicos y habilidades transversales que les permitan desarrollar su trabajo con excelencia.

Uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia formativa es el Centro de Alto Rendimiento Tecnológico (CAR) Learnby-do, una iniciativa clave en nuestra apuesta por el desarrollo del talento que cumple una doble función:

1. Servir como espacio formativo práctico para quienes realizan prácticas en la empresa, garantizando la adquisición de competencias clave y creando una cantera de talento cualificado para las líneas de negocio de Cuatroochenta.
2. Canalizar y analizar las necesidades formativas de todas las líneas de negocio para diseñar acciones alineadas con la estrategia empresarial y el crecimiento de la compañía.

En 2024, 39 personas hicieron sus prácticas en Learnby-do, de las cuales 15 han sido contratadas y 12 continúan en prácticas. Esto supone que el 69,2% de las personas que pasaron por el CAR siguen formando parte de Cuatroochenta, evidenciando el éxito de esta iniciativa como una herramienta de captación y fidelización de talento.

A todos los participantes en el CAR se les proporciona formación en: procedimientos, herramientas y políticas corporativas de Cuatroochenta; conocimientos técnicos generales y específicos, prácticas reales en proyectos anteriores, bajo la mentoría de expertos en cada área; *know-how* de la empresa y de la línea de negocio de la cual formarán parte en el futuro; y *soft skills* y tendencias tecnológicas emergentes.

El CAR no solo forma talento para Cuatroochenta, sino que también contribuye a la sociedad al ayudar a reducir la escasez de perfiles tecnológicos cualificados. Gracias a esta iniciativa, las personas que pasan por nuestro centro de formación adquieren una base sólida en tecnologías emergentes y metodologías ágiles, incrementando su empleabilidad y preparación para el mercado laboral. En caso de no continuidad por falta de vacantes, sus perfiles son compartidos con otras empresas con las que existen acuerdos de colaboración.

Además, nuestros empleados y empleadas tienen acceso a un amplio catálogo formativo interno, con la posibilidad de solicitar formaciones específicas según sus necesidades y las de sus equipos. Apostamos por la transferencia de conocimientos dentro de la organización, favoreciendo formaciones impartidas por expertos internos y recurriendo a formadores externos cuando es necesario. En 2024, las principales iniciativas formativas han abarcado áreas como inteligencia artificial aplicada, desarrollo front-end y back-end, cumplimiento normativo, liderazgo y gestión de equipos, metodologías ágiles y productividad con herramientas digitales.

En Cuatroochenta también fomentamos el crecimiento interno y la retención del talento a través de evaluaciones de desempeño alineadas con las competencias clave de cada puesto. En 2024 hemos actualizado y digitalizado la Evaluación 360°, lo que permite una medición más objetiva y explotable de la progresión profesional de nuestro equipo. Esta herramienta nos ayuda a detectar áreas de mejora, fijar objetivos de desarrollo y establecer planes de carrera individualizados.

Los planes de carrera individuales están siendo implementados con el apoyo de nuestros managers, quienes han recibido formación específica para diseñar itinerarios de crecimiento profesional adaptados a cada colaborador/a. Como resultado de nuestra política de promoción interna, en 2024 un total de 11 personas han ascendido desde puestos operativos a posiciones de mando intermedio, lo que representa un 3,8% del total de la plantilla en solo un año.

Nuestra filosofía de desarrollo profesional se basa en la identificación y potenciación del talento interno, asegurando que, ante nuevas oportunidades dentro de la empresa, primero se analicen los perfiles internos antes de recurrir a contrataciones externas. De este modo, promovemos el crecimiento de nuestra gente y aseguramos una evolución profesional alineada con el desarrollo de la compañía.

8.1.1 Plan de acogida

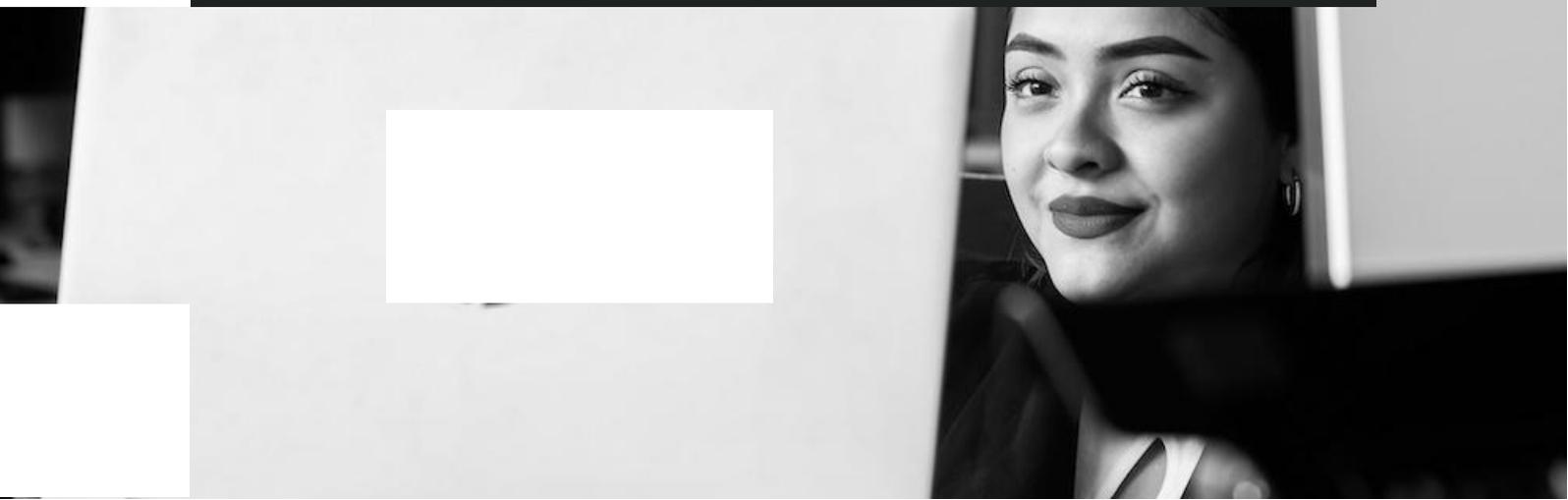
En línea con nuestros principios de confianza, transparencia y búsqueda constante de crecimiento, contamos con un Plan de Acogida destinado a quienes se suman a nuestro equipo de trabajo. Este plan es una herramienta para facilitar la integración y adaptación de los nuevos miembros, fomentando su interacción con los equipos existentes para cultivar el compromiso y garantizar el éxito de su incorporación.

El Plan de Acogida, que se revisa y actualiza periódicamente, ofrece a la nueva persona empleada la información organizativa necesaria para desenvolverse adecuadamente en sus labores diarias, abarcando también detalles sobre la organización, acceso a manuales, información sobre procedimientos, herramientas y canales internos y el entorno tecnológico de la compañía. Además, en el Plan de Acogida también se refleja el compromiso arraigado de Cuatroochenta con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Este programa asegura la obtención de conocimientos en aspectos fundamentales de nuestra compañía:

- Ayuda en la difusión, comprensión e internalización de la cultura empresarial de Cuatroochenta, así como de nuestra misión, visión y valores.
- Promueve la comunicación interna y contribuye a la integración de las personas en nuestro ambiente laboral.
- Proporciona detalles acerca de nuestro organigrama y la configuración organizativa de Cuatroochenta.
- Aclara las posibles dudas de la nueva persona empleada.

El Plan de Acogida asegura una integración exitosa del nuevo empleado, mediante un proceso de *onboarding* definido que repercute positivamente en su desempeño laboral, su nivel de motivación y en la retención de talento en nuestra compañía.



8.2 Empleo

8.2.1 Contratos. Perfil de la plantilla

Durante el año 2024 hemos formado parte de Cuatroochenta un promedio de 289⁵ personas, de las cuales 108 son mujeres (37%) y el resto, 181, hombres (63%); superando la cifra media del año 2023, donde fueron 87 las mujeres empleadas (33%) y 180 los hombres (67%) de un total de 267 personas.

Con relación a los tipos de contrato, durante el ejercicio 2024 contamos con un 99% de contratos indefinidos, cifra que en 2023 fue la misma.

Tabla: comparativas personas empleadas por tipo de contrato en 2023 y 2024.

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos	178	87	180	104
Temporales	1	0	1	4
Total por sexo	179 (67%)	87 (33%)	181 (63%)	108 (37%)
Total promedio	266		289	

Tabla: comparativa personas empleadas promedio por tipo de jornada en 2023 y 2024.

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Completa	174	75	176	98
Parcial	5	12	6	9
Total promedio	266		289	

Atendiendo al tipo de jornada en la que distribuimos los tiempos de trabajo de nuestro equipo, en la siguiente tabla desglosamos los datos obtenidos durante los dos últimos ejercicios anuales. En el 2024 registramos una media de 275 personas empleadas a tiempo completo, de las cuales 64% fueron hombres (176) y el 36% mujeres (99), y 14 personas a tiempo parcial, siendo el 36% hombres (5) y el 64% mujeres (9). Una evolución positiva con respecto a 2023, cuando fueron 249 personas empleadas a tiempo completo, de las cuales un 70% fueron hombres (174) y el 30% mujeres (75); y 17 las acogidas a tiempo parcial, un 29,5% de hombres (5) y el 70,5% restante mujeres (12).

⁵ No incluye al personal de prácticas.

Tabla: personas empleadas promedio con contrato indefinido por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2023.

		2023								
		Hombres			TOTAL	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	12,5	1,3	13,8	-	3,8	-	3,8	17,5
	Mandos intermedios	3,0	24,8	4,0	31,7	1,0	6,0	-	7,0	38,7
	Personal oficina	5,2	12,8	3,9	21,8	4,1	20,8	2,8	27,8	49,6
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	43,0	53,8	8,6	105,4	12,0	20,7	4,0	36,7	142,1
	Total	51,2	103,8	17,8	172,7	17,2	51,2	6,8	75,2	247,9
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	1,9	-	1,9	-	1,4	-	1,4	3,3
	Personal oficina	0,4	0,9	-	1,3	-	2,5	-	2,5	3,8
	Personal operativo	-	-	-	-	-	0,4	0,6	1,0	1,0
	Personal Técnico	2,1	0,1	-	2,3	1,7	5,3	-	7,0	9,3
	Total	2,6	2,9	-	5,5	1,7	9,5	0,6	11,9	17,3

Tabla: personas empleadas promedio con contrato indefinido por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2024.

		2024								
		Hombres			TOTAL Hombres	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	11	2	13	-	3	-	3	16
	Mandos intermedios	3	28	9	40	1	11	-	12	52
	Personal oficina	10	12	1	23	4	28	3	35	58
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	36	53	10	99	15	26	5	46	145
	Total	49	104	22	175	20	68	8	96	271
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	2	-	2	2
	Personal oficina	1	-	-	1	-	2	-	2	3
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	2	2	-	4	1	-	3	4	8
	Total	3	2	-	5	1	4	3	8	13

Tabla: personas empleadas promedio con contrato temporal por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2023.

		2023								
		Hombres			TOTAL Hombres	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1,2	-	-	1,2	-	-	-	-	1,2
	Total	1,2	-	-	1,2	-	-	-	-	1,2
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	0,1
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	0,1

Tabla: personas empleadas promedio con contrato temporal por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2024.

	2024								
	Hombres			TOTAL Hombres	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50		
Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal oficina	-	-	-	-	1	-	1	2	2
Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico	1	-	-	1	-	-	-	-	1
Total	1	-	-	1	1	-	1	2	3
Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal oficina	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	1	1	-	-	1	1

8.2.2 Diversidad

Estamos convencidos de que un ambiente laboral diverso enriquece y fortalece nuestra estructura organizativa, tanto a nivel cultural, como de género y edad.

A finales de 2024, la plantilla de Cuatroochenta estaba compuesta por personas de 12 nacionalidades diferentes. La diversidad en nuestro equipo refleja la amplitud de nuestros servicios y nuestra presencia en varios países. A 31 de diciembre de 2024, el 77,2% de las personas empleadas eran españolas, el 9,7% panameñas, el 8,7% colombianas, el 1,4% costarricenses, el 0,7% dominicanas y el 0,3% de origen argentino, chileno, peruano, polaco, rumano, ucraniano y venezolano.

Durante 2024, un total de 17 nacionalidades estuvieron representadas en Cuatroochenta, consolidando nuestra apuesta por la multiculturalidad y el talento global.

8.2.3 Remuneración de las personas empleadas

Nos comprometemos a garantizar que nuestra plantilla reciba una remuneración justa, la cual esté alineada con su contribución, responsabilidad y dedicación individual. Buscamos para ello aplicar los principios fundamentales de equidad en este proceso. Al recompensar adecuadamente a nuestros empleados, no solo fomentamos su interés en el trabajo, sino que también mejoramos su bienestar y calidad de vida.

Durante el año 2024, el salario medio anual registrado fue de 31.156,96€ y la brecha salarial media de nuestro equipo fue del 18%. A continuación, desglosamos los datos relativos a las remuneraciones en el año 2024 atendiendo a la categoría profesional, el rango de edad y el sexo de las personas empleadas durante el último ejercicio anual.

Tabla: remuneraciones promedio (€) por sexo en 2024.

	2023	2024
Mujeres	27.595,2€	27.384,5€
Hombres	32.680,9€	33.407,93€

Tabla: remuneraciones promedio (€) por edad en 2024.

	2023	2024
Jóvenes (menos de 30 años)	19.960,02€	19.060,58€
Mediana edad (entre 30 y 50 años)	34.832,7€	35.411,10€
Mayores (más de 50 años)	40.596,2€	43.142,96€

Tabla: remuneraciones promedio (€) por categoría profesional en 2024.

	2023	2024
Directivos	76.673,9€	76.971,41€
Mandos intermedios	42.374,8€	44.147,08€
Técnicos	25.639,8€	25.427,22€
Personal de oficina	-	25.336,34

Además, contamos con un programa de retribución flexible que permite a nuestro equipo recibir hasta un 30% de su salario bruto anual en forma de productos o servicios proporcionados por Cuatroochenta. Las opciones incluyen seguro de salud, cheques restaurante, cheques guardería, cheque transporte y vales de formación.

En cuanto al fomento de la cultura de reconocimiento y colaboración entre compañeros y compañeras, desde 2017 utilizamos una “moneda de reconocimiento” propia llamada 480Coins. Cada empleado/a tiene dos “monederos”, uno para otorgar monedas a sus compañeros/as y otro para canjear las que han recibido por los productos disponibles en el catálogo (experiencias, merchandising exclusivo, suscripción a plataformas de streaming y servicios de entretenimiento, un día libre extra, etc.). Este sistema de reconocimiento fomenta el espíritu de equipo y la confianza entre los miembros del equipo, fortaleciendo la integración y reflejando la transparencia en nuestra cultura empresarial. Los mensajes de reconocimiento pueden ser compartidos en la intranet, previa autorización del autor, para que todas las personas empleadas puedan verlos.

8.2.4 Remuneración del Consejo

El Consejo de Administración de nuestra compañía está integrado por nueve consejeros, de los cuales dos son consejeros independientes. Durante el presente ejercicio, el Consejo de Administración de Cuatroochenta ha percibido remuneraciones por todos los conceptos por valor de 414.960 € durante 2024.

8.2.5 Antigüedad laboral, rotación de personal y número de despidos

En nuestra iniciativa para el fomento del crecimiento interno y la generación de oportunidades laborales, apostamos por políticas de promoción y creación de empleo que incrementen el valor de la compañía. Nos comprometemos así a retener a nuestros profesionales más cualificados y formados. Pese a que en Cuatroochenta somos una empresa joven (constituida en 2011), contamos con una antigüedad laboral relevante, indicador que refleja la integración de compañías de mayor antigüedad, así como nuestro compromiso con el equipo. En 2024 nuestra antigüedad laboral promedio fue de 6,31 años.

Proporcionamos un entorno que favorece el crecimiento personal y profesional de la plantilla. Prueba de ello, es el bajo nivel de rotación voluntaria de la plantilla, del 11,9% en 2024.

Tabla: antigüedad laboral por categoría profesional en 2023 y 2024

Categoría profesional	2023	2024
Personal Directivo	6,81	6,73
Mandos intermedios	10,13	8,98
Personal oficina	3,55	4,10
Personal operativo	5,93	0
Personal Técnico	4,13	4,40
Total	5,17	5,32

En 2024 causaron baja de la compañía 90 personas, de las que 66 fueron hombres y 24 mujeres.

8.3 Organización del trabajo

8.3.1 Distribución del tiempo de trabajo

Nos comprometemos a mejorar las condiciones laborales de nuestro equipo, priorizando la conciliación y flexibilidad en el trabajo. Buscamos facilitar la armonización óptima que permita a las personas empleadas desempeñar sus responsabilidades en las mejores condiciones posibles. Además, ofrecemos la opción de teletrabajar desde casa o acudir a la oficina, cubriendo Cuatrochenta, tal y como marca la legislación vigente, los gastos relacionados con el teletrabajo.

Con relación a la flexibilidad horaria, las personas empleadas pueden, acordándolo con sus responsables y en función del puesto, realizar su jornada laboral dentro del rango de las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.

8.3.2 Desconexión digital en el ámbito laboral

Nos comprometemos a asegurar el derecho a la desconexión digital tras el horario laboral, requiriendo para ello el registro preciso de la jornada laboral. Es obligatorio marcar cada entrada y salida durante el día según sea necesario.

La empresa busca garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, promoviendo un entorno laboral sostenible y respetuoso con los derechos digitales. Desde diciembre de 2023, Cuatrochenta cuenta con una Política de Desconexión Digital en el ámbito laboral, que establece los mecanismos para el cumplimiento de este derecho. Algunas de las medidas que quedan plasmadas en el documento de cara a velar por la responsabilidad de Cuatrochenta sobre su cumplimiento.

Nos comprometemos:

- A promover una cultura laboral que:
 - Respete los horarios del equipo.
 - Garantice espacios de retribución emocional (salario emocional y respeto por los mismos).
 - Considere las solicitudes fuera de horario por los receptores como recibidas en el día hábil siguiente.
 - Evite contactar con el equipo para cuestiones laborales por cualquier medio fuera del horario laboral.
- Forme en herramientas que nos orienten a manejar de forma óptima el tiempo, así como medios que nos permitan programar envíos o entrega de mensajes en el horario laboral.
- A divulgar la Política de Desconexión Laboral entre las personas empleadas.
- Vele por el cumplimiento efectivo de la Política de Desconexión.

De igual forma, en caso de que no se cumplan las disposiciones que planteamos en Cuatroochenta de cara a la desconexión laboral, las personas empleadas cuentan con un mecanismo de quejas para notificar posibles infracciones. A través de canaletico@cuatroochenta.com pueden presentar la queja ante el Comité Ético que evaluará cada caso.

8.3.3 Jornada laboral ordinaria máxima

La jornada laboral ordinaria máxima con la que contamos en Cuatroochenta responde a las especificaciones del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado. Durante el año 2024, se registró una media de 1.800 horas anuales, distribuidas en 40 horas semanales para todas aquellas personas que formaron parte de la plantilla en España.

Además, desde nuestra convicción de velar por el máximo bienestar de nuestro equipo, hemos implementado una medida interna a través de la cual establecemos la jornada laboral máxima de 40 horas semanales, sin importar el país o la legislación aplicable.

8.3.4 Medidas para el disfrute de la conciliación

Promovemos una gestión más efectiva entre la vida laboral y personal de nuestro equipo. Estamos convencidos de que mantener un equilibrio entre ambas es esencial para construir confianza y una experiencia laboral gratificante, que permita el desarrollo profesional de nuestros empleados sin comprometer su tiempo con su vida privada.

Por eso, las personas empleadas actuales junto a los recién llegados acceden a una serie de beneficios y políticas diseñadas para fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal, respaldando el derecho a la desconexión digital.

Como una de las medidas más destacadas, en Cuatroochenta contamos con la posibilidad de teletrabajo. Esta opción brinda a las personas empleadas la flexibilidad de ajustar sus horarios laborales previa coordinación con su responsable. Asimismo, todo el equipo cuenta con la opción de acudir de forma presencial a la oficina según lo consideren necesario. Gracias a esta alternativa, permitimos la adaptación horaria y la flexibilidad laboral en función de las circunstancias individuales de cada persona.

Para aquellos casos en los que por diferentes motivos se precisen reducciones de jornada, contamos con los mecanismos internos suficientes para adaptarnos a la nueva situación. Se brinda así la posibilidad de solicitar modificaciones y reducir el número total de horas laborales diarias. Durante 2024 el número de personas que disfrutaron de permiso por maternidad o paternidad fue el mismo que en 2023, 7 personas de las cuales 5 mujeres y 2 hombres.

Tabla: bajas por maternidad y paternidad en 2023 y 2024.

	2023	2024
Mujeres	5	5
Hombres	2	2
Total	7	7

También contamos con un día adicional de vacaciones para cada una de las personas empleadas en su cumpleaños, siendo un permiso remunerado. Si el cumpleaños cae en sábado, domingo o día festivo, la persona empleada puede seleccionar el día laborable anterior o posterior al cumpleaños.

8.4 Salud y seguridad

En Cuatroochenta nos preocupamos por el bienestar, la seguridad y la salud de nuestro equipo, incorporando para ello los principios de prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos. Para lograrlo, implementamos una política de prevención centrada en tres componentes fundamentales: la plantilla, los órganos directivos y el servicio de prevención ajeno.

8.4.1 Políticas de prevención de riesgos laborales

Contamos con documentos y procedimientos internos diseñados para agilizar la comunicación de asuntos relacionados con la política de prevención de riesgos.

El Plan de Prevención de riesgos laborales se fundamenta en los siguientes principios:

- Definición por la dirección de la compañía de una Política de Prevención con la que se sienta identificada toda la organización.
- Designación de la estructura organizativa en materia de Prevención de la Cuatroochenta, estructuración de los recursos preventivos propios y coordinación con los recursos técnicos externos.
- Asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos de la empresa.
- Asignación de recursos para las actividades preventivas.

- Establecimiento de procedimientos de gestión de la prevención en la compañía.

8.4.2 Accidentes de trabajo

Nuestro objetivo es alcanzar la excelencia en todos los aspectos de nuestra compañía, lo cual abarca la prevención de accidentes y enfermedades laborales derivadas de nuestras operaciones.

Mantenemos un compromiso constante con la máxima reducción de posibles riesgos laborales. De esta forma, durante el 2024 se registraron 0 accidentes de gravedad y únicamente 1 accidente leve. Además, al no registrarse ningún accidente de gravedad con baja médica el índice de frecuencia y gravedad fue de 0. En 2023 también se obtuvieron 0 accidentes de gravedad, 0 accidentes leves: aún así, se siguen llevando diariamente las medidas necesarias para mejorar cada año las cifras.

En la compañía contamos con un Servicio de Prevención ajeno contratado con la empresa Unimat Prevención S.L., gracias a la cual se realizan evaluaciones periódicas de riesgos laborales en todas las compañías que forman parte de Cuatrochenta. Actualmente, se encuentran en elaboración unas nuevas evaluaciones de riesgos que verán la luz en el próximo ejercicio.

Tabla: accidentes y enfermedades por sexo en 2023 y 2024.

	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enfermedades	-	-	-	-
Accidentes	-	-	1	-
Total	-	-	1	-

8.4.3 Absentismo laboral

En 2024, la ratio de absentismo laboral que registramos en Cuatrochenta fue del 2,39%.

En la tabla observamos un descenso de 1.407 horas con respecto a los datos de 2023, observándose una reducción de las horas de ausencia en cuanto a incapacidad temporal (enfermedades comunes y otras).

Tabla: Absentismo laboral en horas en 2023 y 2024.

	2023	2024
Incapacidad temporal	6.744	5.313
Accidentes	0	24
Otros motivos	0	0
Total (horas)	6.744	5.337

8.5 Relaciones sociales

8.5.1.1 Personas empleadas cubiertas con convenio colectivo

Nos adherimos a la normativa vigente sobre condiciones laborales y derechos de las personas empleadas, como la libertad de asociación y la representación sindical, reflejadas en nuestras normativas y convenios.

El 100% de las personas empleadas en Cuatroochenta en España están cubiertas por el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado. En él, además de las cuestiones propias relativas a la duración y tiempos de las jornadas laborales, se establecen cuestiones como la remuneración.

8.5.2 Diálogo Social en la empresa

En Cuatroochenta, contamos con un Comité de Empresa, conformado por personas empleadas cuyo propósito y principal objetivo es representar y defender los intereses de las personas trabajadoras. El Comité de Empresa de Cuatroochenta está conformado por 5 personas, 3 hombres y 2 mujeres.

8.6 Formación de las personas

Apostamos por la formación continua como un pilar estratégico para la actualización y mejora de competencias de nuestro equipo, que es uno de los principales objetivos de nuestro CAR Learnby-do. A través de programas diseñados para adquirir, actualizar o perfeccionar habilidades técnicas y personales, potenciamos el rendimiento y garantizamos que nuestro equipo esté preparado para afrontar los retos del sector tecnológico.

Desde Learnby-do, en 2024 hemos vuelto a impulsar el Plan de Formación Anual que recoge y da respuesta a las necesidades formativas identificadas en la empresa. Con esta iniciativa, aseguramos que nuestro equipo disponga de las competencias necesarias para ofrecer soluciones innovadoras y alineadas con las exigencias tecnológicas del mercado. Además, como novedad, las formaciones se estructuraron por líneas de negocio y perfiles profesionales, optimizando la especialización y el aprovechamiento de los recursos formativos.

El Plan de Formación 2024 se estructuró en cuatro bloques:

- Formaciones transversales, accesibles a toda la empresa, que abarcan desde protección de datos hasta herramientas de inteligencia artificial para mejorar la productividad.
- Formaciones técnicas, centradas en actualización de conocimientos en desarrollo de software, testing, frameworks y nuevas tecnologías.
- Formaciones para managers y líderes, que incluyen capacitación en liderazgo, gestión de conflictos y metodologías ágiles para la optimización de equipos.
- Formaciones especializadas por líneas de negocio, dirigidas a reforzar las competencias específicas de cada equipo y su alineación con la estrategia empresarial.

El plan de formación no es un modelo rígido, sino que evoluciona de acuerdo con las necesidades emergentes de la empresa y de sus profesionales. A lo largo del año, se incorporan nuevas iniciativas formativas bajo demanda, ya sea para colectivos específicos o a nivel individual. Flexibilidad que permite que cada persona acceda a la formación que realmente necesita en cada momento, garantizando así un aprendizaje adaptado y eficiente.

Además, todas las personas empleadas cuentan con una bolsa mínima de 30 horas de formación anual, con posibilidad de ampliación previa autorización, lo que refuerza nuestro compromiso con el desarrollo profesional continuo.

La política de formación es estratégica en la compañía; por eso contamos con el CAR Learnby-do y hemos triplicado las horas de formación.

Se ha triplicado las horas de formación respecto al año anterior: en 2024, el total de horas de formación impartidas fue de 4.995 horas, lo que supone un incremento de 3.173 horas en comparación con 2023 (1.822 horas). Esto se traduce en una media de 17,28 horas de formación por persona en la compañía. Este crecimiento refleja nuestro compromiso con el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional de nuestro equipo.

La inversión en formación también ha experimentado un notable crecimiento. En 2024, destinamos un total de 93.532€ a capacitación, lo que representa un incremento de 6.072€ respecto al ejercicio anterior. En términos individuales, esto equivale a una inversión media de 327,10€ por empleado. Esta inversión nos permite seguir fortaleciendo nuestras capacidades internas y garantizar que nuestra plantilla cuente con los conocimientos más avanzados en sus respectivas áreas de especialización.

Tabla: horas de formación por categoría profesional en 2023 y 2024

	2023	2024
Personal directivo	154	276,60
Mandos intermedios	682	933,51
Personal oficina	215	1.106,38

Personal Técnico	771	2.679,52
Total (horas)	1.822	4.996

Tabla: horas de formación por género en 2023 y 2024

	2023	2024
Mujeres	1.409	1.798,5
Hombres	413	3.197,5,
Total (horas)	1.822	4.996

Para responder a estos requerimientos, combinamos la formación interna con formación externa en áreas estratégicas como inteligencia artificial, gestión de proyectos, seguridad informática y liderazgo. Este enfoque nos permite mantenernos a la vanguardia del sector, incorporando nuevas tendencias y tecnologías de manera ágil y efectiva.

Nuestro propósito es garantizar que cada persona de nuestro equipo tenga acceso a oportunidades de formación que le permitan crecer profesionalmente y mantenerse al día en un sector en constante evolución. Con esta visión, continuaremos reforzando nuestras iniciativas de capacitación para seguir siendo un referente en la formación y el desarrollo de talento en el ámbito tecnológico.

En cuanto a la formación en cumplimiento normativo, ética empresarial y prevención de riesgos, en 2024 se llevó a cabo una sesión online en medidas anticorrupción y *Compliance*. Además, el 100% de las personas que forman parte de nuestro equipo reciben formación en prevención de riesgos laborales al momento de su contratación y anualmente. Durante la incorporación, además, cada persona empleada recibe los manuales explicativos del Protocolo de acoso y de sensibilización en prevención de acoso sexual o razón de sexo y acoso moral en el ámbito laboral, contribuyendo así a las medidas de nuestro Plan de Igualdad.

8.6.1 Inversión en I+D

Cabe destacar el deseo de la compañía por ofrecer soluciones y servicios tecnológicos innovadores. Esto se ha materializado mediante la realización de una inversión bruta de 1.803.241 euros en I+D y en desarrollo tecnológico durante el año 2024. Esta inversión ha pivotado sobre un departamento de I+D transversal, encargado de ejecutar los proyectos más innovadores y en inversiones realizadas en las líneas de negocio sobre los productos comercializados con el objetivo de incrementar su adaptación a la problemática del cliente y de disponer de la última tecnología.

La compañía ha realizado una inversión significativa en I+D para impulsar la innovación tecnológica y mejorar la adaptación de nuestros productos y servicios.

8.7 Accesibilidad universal

Desde la compañía, en nuestro compromiso con la integración de las personas y para que puedan desarrollar sus carreras profesionales bajo el principio de igualdad independientemente de sus condiciones y capacidades personales, contamos con acciones y medidas que apuntan a cubrir las necesidades de aquellas personas que cuentan con algún grado de discapacidad.

Con el propósito de facilitar el pleno desarrollo de cada persona, evaluamos la posibilidad de ajustar cada puesto de trabajo o reubicarlo a otro que se adecue a sus capacidades óptimas. Asimismo, nos esforzamos por adaptar los puestos de trabajo para aquellas personas empleadas que se enfrentan a sus funciones debido a otras cuestiones, independientemente de si cuentan o no con una discapacidad reconocida oficialmente. Durante 2024, el 3,09% de las personas empleadas contaban con algún tipo de discapacidad, incrementándose con respecto al 1,4% de 2023.

8.8 Igualdad

Durante 2024, la plantilla de Cuatroochenta cuenta con un 37% de mujeres frente a un 63% de hombres. Nuestra compañía avanza en su compromiso con la igualdad mejorando en 3 puntos los resultados de 2023 (34% de mujeres y 66% de hombres).

Asimismo, el número total de mujeres directivas en 2024 de todo el grupo, considerando puestos de dirección y mandos intermedios, es de 17 personas (24%). Mejorando los datos del año 2023, en el que las mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios era únicamente de 4 personas.

8.8.1 Plan de Igualdad

En Cuatroochenta, nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la progresión profesional, condenando cualquier forma de discriminación basada en el género. Reconocemos que, a pesar de contar con una plantilla mayoritariamente joven, nuestros equipos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) muestran una predominancia masculina que perseguimos equilibrar.

La preponderancia masculina en las titulaciones técnicas que precisa una actividad como la nuestra está detrás de esta situación. Tanto en las universidades como en los institutos de formación profesional, a nivel nacional e internacional, se observa esta dinámica a menudo de manera más pronunciada. Desde nuestros inicios, hemos promovido acciones concretas para abordar y cambiar esta realidad. Algunas de ellas:

- Elaboración de contenidos para reflexionar sobre esta situación y ofrecer posibles vías de mejora.
- Visibilización de referentes femeninos entre los perfiles técnicos de la empresa. En vídeos, fotografías y comunicaciones corporativas, damos preferencia a las compañeras con responsabilidad en tareas de desarrollo de software para hacer de caja de resonancia tanto a nivel interno como, sobre todo, de cara al alumnado en periodo formativo.

Junto con las medidas previamente mencionadas, continuamos con las medidas marcadas en el Plan de Igualdad. A través de este plan, nos comprometemos a desarrollar políticas que garanticen la equidad en el trato y la promoción de acciones para alcanzar una igualdad efectiva.

El Plan de Igualdad abarca los incidentes catalogados como acoso sexual y discriminación por razón de sexo, junto con un conjunto de pautas de acción para su eventual implementación. Nuestra meta es instituir la igualdad de oportunidades como pilar fundamental de nuestra Política Corporativa y de Personas en todos los aspectos de nuestra operativa; desde la contratación y promoción de las personas, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones laborales, la salud en el trabajo, la corresponsabilidad y la promoción de la conciliación entre otros aspectos cruciales.

Gracias a esta herramienta, establecemos metas específicas de igualdad que Cuatroochenta debe alcanzar, junto con las estrategias y acciones a implementar para alcanzarlas. Asimismo, instaura un método efectivo de seguimiento y evaluación de estos objetivos.

En el Plan de Igualdad presenta las siguientes medidas:

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género. 2. Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos. 3. Revisión de las descripciones de los puestos sin sesgo de género. 4. Creación del cuestionario de salida. 5. Acuerdo para el teletrabajo. | <ol style="list-style-type: none"> 6. Revisión del sistema de valoración de puestos. 7. Contactar con centros de formación que impartan titulaciones requeridas en puestos masculinizados para que nos faciliten candidaturas femeninas. <p>Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso y por razón de sexo en la empresa, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.</p> |
|--|--|

Durante 2024 hemos avanzado en el desarrollo de las medidas planificadas en el Plan de Igualdad destacando las siguientes acciones:

- Uso del lenguaje inclusivo en los procesos de selección, descripciones de puesto y en las comunicaciones internas.
- Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género.
- Difusión del protocolo de reclutamiento y selección.
- Avance en la aplicación de medidas para paliar la infrarrepresentación femenina en los puestos más masculinizados.

Nuestro compromiso para 2025 en materia de igualdad es aumentar el número de acciones del Plan de Igualdad implementadas, avanzando así en medidas que incrementen la excelencia de Cuatroochenta en este sentido.

8.8.2 Igualdad de trato y medidas contra el acoso

Junto al Plan de Igualdad, contamos con un protocolo destinado a prevenir y abordar el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo. Este protocolo especifica las medidas preventivas que nuestra compañía debe establecer y poner en práctica para evitar tales comportamientos. En él se identifican las conductas que pueden constituir acoso, se establece el proceso de denuncia y se describen las consecuencias disciplinarias aplicables.

Al implementar este protocolo, reafirmamos nuestra dedicación a prevenir y abordar el acoso sexual, asegurándonos de informar a todas las personas que se relacionan con Cuatroochenta (tanto de forma interna como externa) sobre su aplicación en la compañía. Nuestra política se fundamenta en la tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

De igual forma, contamos con una comisión encargada de investigar y dar seguimiento a presuntos casos de acoso sexual. Su función principal es examinar de manera rápida y detallada cualquier reporte, queja o comunicación relacionada con conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o discriminación de sexo. Todas las quejas, denuncias e investigaciones serán tratadas con plena confidencialidad, garantizando la privacidad de las personas afectadas.

Los pasos y los límites temporales para ejecutar este proceso de actuación son los siguientes:

1. Presentación de queja o denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso: Plazo máximo 3 días laborales desde la recepción de la queja.
3. Fase preliminar (potestativa): Plazo máximo 7 días laborales.
4. Expediente informativo: Plazo máximo 10 días laborales prorrogables por otros 3.
5. Resolución del expediente de acoso: Plazo máximo 3 días laborales.
6. Seguimiento: Plazo máximo 30 días naturales.

Hasta la fecha, no hemos tenido incidentes de discriminación o acoso en ninguna de nuestras oficinas, tanto en España como en Latinoamérica.

8.9 Evaluación y gestión de riesgos

De forma anual, en Cuatroochenta realizamos un análisis de evaluación y gestión de riesgos en base a la metodología MAGERIT, elaborada por el CSAE (Consejo Superior de Administración Electrónica), en el contexto de las certificaciones ISO 27001, el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y el SOC 2 (Controles a sistemas y organizaciones 2).

La metodología MAGERIT, es una herramienta para el Análisis de Riesgos de Sistemas de Información, cubre las actividades de análisis y tratamiento de riesgos facilitando una gestión de riesgos informada:

- El análisis de riesgos le permite conocer su sistema: sus activos, su valor, y las amenazas a las que está expuesto.
- El tratamiento de riesgos se centra en seleccionar medidas de seguridad para conjurar las amenazas.

La evaluación de riesgos da lugar a un Plan de Tratamiento del Riesgo para todos aquellos riesgos no aceptables, con acciones concretas con el fin de que alcancen el "riesgo residual". Este plan se refleja en su Política y Normativa de Seguridad.

Por otro lado, para identificar las principales oportunidades, debilidad, amenazas u fortalezas. Se realiza el DAFO, de acuerdo con los criterios de las certificaciones ISO27001 y Esquema Nacional de Seguridad (ENS).



En 2024 se realizó una evaluación interna de identificación y evaluación de riesgos siguiendo el procedimiento interno periódico de Valoración de Riesgos.

8.10 Riesgos y medidas de ciberseguridad

En Cuatroochenta trabajamos para poder asegurar nuestras empresas clientes la protección ante ciberamenazas. Por ello, consideramos que la gestión de la ciberseguridad es indispensable y disponemos de un plan de Continuidad que incluye un Business Impact Analysis (BIA) y un Disaster Recovery Plan (DRP) para hacer frente a posibles riesgos materiales.

Adicionalmente, en 2024, se ha extendido el alcance de la ISO 9001 que únicamente tenía FAMA, para cubrir la actividad de todo el grupo son los máximos estándares de calidad.

Trabajamos para poder asegurar a nuestras empresas clientes la protección ante ciber amenazas:

Plan de Continuidad de Negocio (PCN), proporciona pautas, estándares y herramientas para la gestión de las situaciones imprevistas que puedan interrumpir parcial o totalmente las operaciones comerciales de nuestros clientes. Su objetivo es restaurar la funcionalidad de estas áreas afectadas lo más rápido posible, minimizando así las pérdidas económicas resultantes.

Business Impact Analysis (BIA), consistente en analizar las operaciones comerciales y evaluar como una interrupción en estas actividades puede afectar a la organización.

Plan de Recuperación ante Desastres (PRD), incluido en el Plan de Continuidad de Negocio, contiene todas las medidas indispensables para restaurar el entorno tecnológico que respalda las operaciones de una organización (aplicaciones, infraestructuras y sistemas) en el menor tiempo posible.

8.10.1 Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores

En nuestra página web está accesible y disponible nuestra [política de Seguridad](#), con la finalidad de poner en conocimiento de nuestros clientes y proveedores la existencia de Directrices de Seguridad de la Información establecidas en nuestra organización. Nos comprometemos con la protección y garantía de los principios de: confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información manejada en la Organización.

Trabajamos bajo un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, cuyo alcance no sólo afecta al uso de los activos, sino que se extiende a todas las personas y terceros en el conocimiento y cumplimiento de estas Directrices estructuradas acorde a la norma ISO/IEC 27001:2013, y el Esquema Nacional de Seguridad. Tanto la Política como las Directrices de Seguridad de la Información, están en línea con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Nuestra política incluye acciones en las siguientes áreas:

<ul style="list-style-type: none">• Acceso a las instalaciones	<ul style="list-style-type: none">• Gestión de incidencias
<ul style="list-style-type: none">• Acceso a la red corporativa	<ul style="list-style-type: none">• Continuidad de negocio
<ul style="list-style-type: none">• Uso de los activos	<ul style="list-style-type: none">• Propiedad intelectual
<ul style="list-style-type: none">• Uso de internet	

Dada la importancia que supone para nosotros, el Comité de Ciberseguridad participa activamente en la revisión de la política y las directrices de seguridad de modo que sigan alineadas a las necesidades de la compañía. Cualquier violación de dichas políticas está sujeta a sanción de acuerdo con los mecanismos habilitados en la legislación vigente en materia de seguridad.

Adicionalmente, en 2024 se ha realizado el esfuerzo de extender el alcance de la ISO 9001 que tenía FAMA para cubrir la actividad de todo el grupo con los máximos estándares de calidad.

Nuestra principal responsabilidad es ofrecer a nuestros clientes soluciones y servicios innovadores con altos estándares de calidad.

Como muestra de garantía y confianza para nuestros clientes, nos sometemos periódicamente a auditorías independientes para la certificación de sus sistemas de gestión y producción de acuerdo con los principales estándares internacionales, entre los que se encuentran:



ISO 27001: Certificación de los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).

ENS: Esquema Nacional de Seguridad.

SOC 2 tipo 2. Controles a Sistemas y Organizaciones 2.

A principios de 2024, se certificó la norma ISO 22301:2020 que certifica el sistema de gestión de la continuidad de negocio, auditada para FAMA SYSTEMS.

Durante 2024 no se registraron incidentes sobre la seguridad de la información y privacidad.

9. Sociedad

9.1 Relaciones y diálogo con la comunidad

9.1.1 Asociaciones y patrocinios

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad, contamos con una red colaborativa que involucra a diversas entidades, asociaciones sectoriales y empresariales. A través de esta red, establecemos relaciones y diálogos activos con las comunidades locales donde desarrollamos nuestras actividades, así como con nuestros grupos de interés.

Desde Cuatroochenta, durante 2024, hemos participado activamente con asociaciones y patrocinios, diferenciando en 3 tipos de categoría como son: inversiones directas a las organizaciones, convenios de colaboración o patrocinios comerciales.

Las organizaciones y eventos receptoras de los fondos en concepto de inversiones directas han sido: la Cámara de Comercio de Castellón, Xarxatec, ITI, Asociación podcast, Club Corporativo de Cámara Comercio de Valencia, Espaitec, APD, AVALNET, CicV, Clúster TIC Galicia, IOFMA, ACFM, AERCE, WIRES, AET, APAFAM, CERJ, ABETIC, PIMEC, TEXFOR CONFED. IND. TEXTIL, ISMS Forum Spain, Asociación Cybersec Clúster, Clúster de Ciberseguridad Madrid – CyberMadrid, Asociación Cámara de tecnologías de la Información y Comunicaciones, Club de Directivos Málaga techPark Excecs, Upperby Club S.L, FUE, Clúster de la Energía de la Comunidad Valenciana. Cabe destacar el Clúster Aragonés de Alimentación, con el que hemos llevado a cabo proyectos como Agrifood-ENV-DSS y DigitalTwin4Biogas, así como la ACFM (Asociación Catalana de Facility Management), junto a quienes, este 2024 hemos impulsado la segunda edición de las jornadas sobre *facility management* para profesionales del sector público.

Por otro lado, los convenios de colaboración los hemos hecho con las asociaciones Distrito Digital Comunidad Valenciana y el Congreso de Inversión en Ciberseguridad, Invercyber 2024.

Por último, los patrocinios comerciales han sido con entidades como: Vodafon Open Day Sevilla, Cala Awards, CleanTec & TecnoEdificios Mexico, Workshop Facilities AERCE, Encuentro bormat FSI, II Congreso AET, Global Summit for Insurance innovation INESE, BOORMART, FEDISUR, Convención ADISCAT – Alimentaria, Texmeeting, Jornada Nuevas Tecnologías y Educación.

En cuanto a inversiones en patrocinios y organizaciones de las zonas en las que desarrollamos nuestra actividad, también hemos apoyado a diferentes programas y a diferentes actividades fuera del ámbito tecnológico.

Durante 2024, la inversión total ascendió a 73.659,54€, aumentando el importe invertido en 24.122,29€ más que en 2023 (49.537,25€).

Además, Cuatroochenta y su división de ciberseguridad, Sofistic, son miembros del Pacto por la Ciberseguridad Sostenible, impulsado por el INCIBE e ISMS Forum y que tiene como objetivo guiar a las empresas hacia operaciones ciberseguras y sostenibles con el propósito de crear un entorno digital seguro, pero también más comprometido.

9.1.2 Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro

Durante 2024 hemos colaborado en diferentes proyectos de acción social con el propósito de retornar a las comunidades locales en las que nos desarrollamos parte de los beneficios obtenidos.

En este sentido, y de acuerdo con nuestros principios, hemos colaborado con Fundación Mundo 21, AECC, la Asociación Conquistando Escalones, Teletón 20-30, APNAC y la Fundación Pasqual Maragall.

El total de las aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro en 2024 han sido de 8.052,32€, lo que ha supuesto un aumento 3.308,32€ con respecto a lo aportado en 2023 (4.744€).

9.2 Impacto en las poblaciones locales y el territorio

Respaldamos a nuestra comunidad más cercana mediante diversas acciones. A las ya comentadas colaboraciones con asociaciones profesionales, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, se unen nuestras actuaciones para incorporar talento local a través de acuerdos con instituciones educativas de la zona en la que se ubican nuestras sedes. Cabe destacar también nuestra contribución y apoyo a eventos educativos que posibilitan el intercambio de conocimiento y enriquecen a nuestra comunidad.

Entre las acciones que causan un impacto positivo realizadas en 2024, se ha continuado con la Cátedra Cuatroochenta de IA, Salud y Bienestar de la UJI; la formalización del Centro De Alto Rendimiento Learnby-do y el impulso de iniciativas como el evento de fin de curso con una charla abierta a la comunidad universitaria; la colaboración a través de Sofistic (división de ciberseguridad de Cuatroochenta) en la formación del primer máster dual de la Comunitat Valenciana; y una cartera de proveedores recurrentes locales. Además, debido a las consecuencias sufridas por la DANA ocurrida en Valencia, desde la compañía se llevaron a cabo diferentes acciones para ayudar a paliar sus efectos devastadores, a continuación, detallamos en cuatro bloques:

- **Facilidades para las personas afectadas y voluntarias.** Las personas empleadas directamente afectadas por la catástrofe o que se ausentaron para ayudar en las zonas afectadas no era necesario que recuperasen ese tiempo invertido en horas de trabajo. En total, se utilizaron 123 horas de trabajo en voluntariado por parte de las personas empleadas de la compañía.
- **Movilización de recursos con impacto directo.** La empresa colaboró directamente, en representación de todo el equipo, con organizaciones y personas voluntarias que se encontraban trabajando sobre el terreno en las poblaciones más afectadas para tratar de ayudar. Fundamentalmente se donaron alimentos, productos de higiene, material de desagüe y limpieza, equipos informáticos y mobiliario. Con una inversión total de 16.423,56€.
- **Asistencia directa.** Canal interno para que las personas empleadas pudiesen hacer llegar cualquier necesidad que detectasen en su entorno o colaboración que pudiese requerir de la compra de cualquier producto o material.
- **Colaboración con clientes e impacto en el negocio.** Contacto constante con clientes de la compañía que vieron afectados por la DANA para valorar cómo ayudar directamente en su negocio y/o coordinar acciones de ayuda conjunta a otros afectados. Además de evaluar el impacto que pudo tener en el negocio, que fue poco relevante.

Como ejercicio de transparencia, además del envío de comunicados específicos, se habilitó una página en la intranet para que las personas empleadas pudiesen consultar la aportación y movilización de recursos (con acceso al control de ayudas y a las facturas) y todas las acciones que se estaban desarrollando al momento. También se facilitaron diferentes directorios: entidades para canalizar las ayudas a las víctimas, asociaciones de referencia que ayudan a las víctimas, recursos y ayuda de ámbito tecnológico e iniciativas culturales.

9.2.1 Fomento del empleo local

En concreto, para el fomento del empleo local, contamos con numerosos convenios con universidades y centros de formación con el objetivo de captar talento, apostando tras el primer periodo de proceso formativo con la posible incorporación a la plantilla.

Actualmente, contamos con convenios vigentes en las siguientes organizaciones:

- Convenio Marco de Colaboración con la Fundació Universitat Jaume I (Castellón). Para la formación práctica de titulados.
- Convenio con el Instituto Técnico de Estudios Profesionales (Madrid).
- Convenio de Colaboración con la Generalitat Valenciana a través de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte (IES El Caminàs).
- Convenio con Tokyo School S.L. (New Technology School).
- Acuerdo de Cooperación Educativa con la Escola D'Art i Superior de Disseny (EASD, Castellón)
- Convenio con el IES Álvaro Falomir (Castellón).
- Convenio con la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).
- Convenio con el IES Miralcamp (Castellón).
- Convenio con la Universidad de León (Burgos) y Asintec Gestión S.L
- Convenio con la Universidad Internacional de la Rioja y Asintec Gestión S.L
- Convenio con IUNIT (Madrid).
- Convenio con ESIC Business & Marketing School.
- Convenio con la Universidad Camilo José Cela (Madrid).

9.3 Clientes

Nuestro objetivo es contribuir a minimizar la distancia entre lo que nuestros clientes hacen y lo que son capaces de hacer.

La preservación de las máximas garantías y estándares de calidad en la prestación de nuestras soluciones y servicios para nuestros clientes es una prioridad. Para analizar y comprender los temas materiales de nuestros grupos de interés, contamos con la Matriz de las Partes Interesadas. Concretamente, nos centramos en asegurar la confidencialidad de la información y en mantener los más altos estándares de calidad en la prestación de nuestras soluciones y servicios.

Por otro lado, en Cuatroochenta contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, cuya afección trasciende fundamentalmente a las relaciones con los clientes. Tanto las comunicaciones internas como externas en materia de seguridad de la información son trazadas por el Procedimiento de Comunicación.

Además, en nuestro sitio web, contamos tanto con el Aviso Legal como con un resumen de la Política y Normativa de Seguridad. Tenemos también una Política de Privacidad con nuestras personas usuarias, detallando las medidas de seguridad implementadas y las responsabilidades asumidas en el manejo de los datos e información.

9.3.1 Quejas y reclamaciones de clientes

Las líneas de negocio de la compañía trabajan y gestionan de forma individualizada las incidencias directamente con los clientes a través de los equipos de soporte. Estos equipos son los encargados de recibir cualquier incidencia y canalizarla para poder dar una respuesta rápida al cliente.

En la actualidad, desde Cuatroochenta, seguimos trabajando en el desarrollo de un sistema globalizado de gestión de quejas y reclamaciones de clientes, contabilizado y tratando las diferentes incidencias bajo los fines expuestos.

Con vistas a garantizar la máxima calidad en los servicios y a reducir a la mínima expresión posibles casos de reclamaciones y quejas, en Cuatroochenta establecimos en el 2022 el Plan de Monitorización de la satisfacción para los usuarios, que forma parte del Plan de Excelencia Comercial. El objetivo de este proyecto es medir el grado de satisfacción de los clientes de cada línea de negocio y evaluar su satisfacción y evolución.

Durante 2024 no se registraron quejas y reclamaciones de clientes a través organizaciones independientes como la OCU, ni a través del Canal Ético o se ejercieron los derechos ARCOPOL por parte de usuarios a través de los medios habilitados.

9.4 Proveedores

9.4.1 Política de la Cadena de Suministro

Nuestro compromiso con el desarrollo local se hace patente mediante el esfuerzo por escoger empresas proveedoras de proximidad con el fin de generar impacto en el empleo y en la economía local. Por eso, apostamos por el mantenimiento del máximo número posible de relaciones comerciales con compañías que se sitúen en los países en los que contamos con sociedades.

Durante 2024 hemos trabajado con 2.534 proveedores diferentes, siendo el 62% de las compras realizadas a proveedores locales.

9.4.2 Valoración de criterios ambientales y sociales de los proveedores para su contratación

En el ámbito de la seguridad de la información, en el contexto de las certificaciones ISO 27001, Esquema nacional de Seguridad (ENS) y SOC 2 Tipo II, se realiza un análisis de las medidas de seguridad aplicadas por los proveedores y control del cumplimiento de los SLAs establecidos.

Adicionalmente, en Cuatroochenta disponemos de un primer borrador del código ético de los proveedores donde se contemplan otros criterios de valoración a falta de la aprobación por el Comité de *Compliance*. Sin embargo, todos nuestros proveedores son entidades de reconocido prestigio con altos estándares éticos tanto en la protección de la infancia como del medio ambiente.

9.4.3 Supervisión y auditorías a proveedores

En Cuatroochenta trabajamos con partners que estén alineados con nuestra visión y valores, garantizando así la máxima excelencia en el servicio. De esta forma, colaboramos con proveedores que cumplen requisitos como:

- Mantener un trato digno y respetuoso hacia sus equipos, con tolerancia cero ante cualquier tipo de acción que constituya acoso o discriminación.
- Contar con todas las autorizaciones, licencias y permisos en vigor que son necesarios para llevar a buen término su actividad.
- Asegurar las buenas condiciones de salud de sus empleados, en un entorno saludable, higiénico y seguro.
- Abstenerse de participar en prácticas que impliquen soborno, blanqueo de capitales, extorsión o cualquier acto de corrupción.

Dentro del marco de cumplimiento de GDPR y las certificaciones ISO 27001, ENS y SOC2, desde Cuatroochenta, disponemos de procedimiento PR19 – Gestión y evaluación de suministradores, en este procedimiento se establece un proceso de supervisión, donde se revisa de forma periódica el cumplimiento del SLA establecido.

Por otro lado, y aunque no contamos con un código de conducta formal para proveedores, en Cuatroochenta trabajamos bajo un Sistema de Gestión de Seguridad de la información cuyo alcance no sólo afecta al uso de los activos, sino que se extiende a todas las personas y terceros en el conocimiento y cumplimiento de estas directrices estructuradas acorde a la norma ISO/IEC 27001:2013, al Esquema Nacional de Seguridad y a SOC2 (disponemos del procedimiento PR19 – Gestión y evaluación de suministradores). Tanto la política como las directrices de seguridad de la información están en línea con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Adicionalmente, contamos también con un proceso de supervisión, donde se revisa de forma periódica el cumplimiento del SLA establecido.

Sin embargo, durante el 2024 no se realizaron procesos de supervisión y auditorías a proveedores, puesto que estos son de reconocido prestigio (AWS, Microsoft, CrowdStrike, Darktrace...) debemos confiar en el resultado de evaluaciones de terceros de confianza que publican en sus plataformas, como por ejemplo de SOC 2.

10. Información financiera

En cuanto a indicadores financieros, Cuatrochenta en 2024 ha obtenido los siguientes resultados:

Tabla: información fiscal de Cuatrochenta en 2023 y 2024.

Variable	Total 2023	Total 2024
Total importe neto de la cifra de negocios	22.406.369€	27.582.911€
Impuestos sobre beneficios pagados	250.931€	575.002€
Resultado del ejercicio	172.816€	1.134.452€
Subvenciones públicas recibidas	216.668€	258.981€

Tabla: beneficios por país de Cuatrochenta en 2023 y 2024.

Beneficios por país	Total 2023	Total 2024
España	621.970€	1.120.470€
EE.UU.	-149.009€	13.024€
Colombia	-119.651€	33.259€
Panamá	-33.414€	309.698€
Ecuador	-27.038€	0€
Costa Rica	-228.001€	-35.866€
México	0€	-57.635
Total⁶	64.857€	1.382.949€

⁶ El beneficio por país difiere del resultado del ejercicio consolidado por el primero no contemplar los ajustes de consolidación.

11. Tabla GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Páginas
GRI 2021 GRI 2 - Temas Generales			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2: 2-01 (2021) Detalles organizacionales	Información sobre la organización	7-8
	GRI 2: 2-02 (2021) Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5-6
2. Actividades y trabajadores	GRI 2: 2-06 (2021) Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Modelo de negocio y entorno empresarial	12-13
		Cadena de suministro y relaciones comerciales	63
		Cambios significativos en la organización y su cadena de valor	19
		Política de la cadena de suministro	63
		Procedimientos de supervisión y auditorías a proveedores	64-65
		Cantidad de productos o servicios proporcionados	13
	GRI 2: 2-07 (2021) Empleados	Empleados por tipo de contrato	39
		Empleados por categoría profesional	40-43
		Despidos de empleados	45-46
		Jornada laboral ordinaria máxima	47
		Cantidad de horas trabajadas	47
		Empleados mujeres por edad	39
		Empleados hombres por edad	39
Empleados por país	44		
3. Gobernanza	GRI 2: 2-09 (2021) Estructura de gobernanza y composición	Estructura de gobernanza y composición	21-23
		Política de diversidad en el Consejo de Administración	44
		Existencia de un consejo de administración	22-23
		Mujeres en el Consejo	50
		Mujeres en la dirección	20
	GRI 2: 2-11 (2021) Presidente del máximo órgano de gobierno	Presidente no ejecutivo	21-23
	GRI 2: 2-12 (2021) Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Consejeros independientes de RSC	21
	GRI 2: 2-13 (2021) Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Consejeros independientes de RSC	21
GRI 2: 2-14 (2021) Función del máximo órgano de gobierno	Consejeros independientes de RSC	21	

4. Estrategia, políticas y prácticas	en la presentación de informes de sostenibilidad			
	GRI 2: 2-16 (2021) Comunicación de inquietudes críticas	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26	
		Código Ético y política de denuncias	24-25	
		Denuncias recibidas en el canal de denuncias	54	
	GRI 2: 2-19 (2021) Políticas de remuneración	Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38	
		Brecha salarial	20	
		Remuneración de empleados	44-45	
	GRI 2: 2-22 (2021) Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Remuneración del consejo	45	
		Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	14-15	
		GRI 2: 2-23 (2021) Compromisos y políticas	Política en materia medioambiental	26-28
			Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	24-25	
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	24	
		Aplicación del principio de precaución	34	
		Políticas de prevención de riesgos laborales	48-49	
		Código de conducta para proveedores	63-64	
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-25	
		Código Ético y política de denuncias	24-25	
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	23-25	
		Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	23-25	
		GRI 2: 2-26 (2021) Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26
	Código Ético y política de denuncias		24-25	
	Denuncias recibidas en el canal de denuncias		54	
	Incidentes y denuncias por irregularidades en materia de corrupción y soborno		24-26	
	GRI 2: 2-27 (2021) Cumplimiento de la legislación y las normativas	Incidentes por incumplimiento de la legislación y las normativas	24-26	
	GRI 2: 2-28 (2021) Afiliación a asociaciones	Política en materia de desarrollo local	60-61	
		Afiliación a asociaciones y organizaciones	59	

5. Participación de los grupos de interés	GRI 2: 2-29 (2021) Enfoque para la participación de los grupos de interés	Descripción de los grupos de interés de la empresa	10
	GRI 2: 2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	Diálogo social en la empresa	50
		Empleados cubiertos con convenio colectivo	50
GRI 2021 GRI 3 - Temas Materiales			
5. Participación de los grupos de interés	GRI 2: 2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	Diálogo social en la empresa	50
2. Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3: 3-02 (2021) Lista de temas materiales	Lista de temas materiales	11-12
		GRI 3: 3-03 (2021) Gestión de los temas materiales	Política en materia medioambiental
		Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	24-25
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	23-24
		Medidas que fomenten el empleo local	61
		Política de la cadena de suministro	63-64
		Descripción de las metodologías de evaluación de riesgos	56
		Medidas de mitigación de riesgos	56-58
		Plan de contingencia frente a riesgos materiales	56-58
		Medidas para la eficiencia energética	33
		Medidas contra el cambio climático	27
		Prácticas de preservación de la biodiversidad	34
		Aplicación del principio de precaución	34
		Medidas para la eficiencia del uso de los recursos naturales	27-28
		Medidas contra el acoso	54-55
		Medidas de no discriminación	53-56
		Medidas para el disfrute de la conciliación	47-48
		Medidas para el teletrabajo	47
		Políticas de prevención de riesgos laborales	48
	Políticas de formación	50-52	
	Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores	57-58	
	Código de conducta para proveedores	64-65	
	Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26	
	Medidas implementadas para la libertad de asociación	50	
	Código Ético y política de denuncias	24-25	

		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	23-25
		Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	23-25
		Política en materia de acoso	54-55
GRI 2016 200 Temas Económicos			
GRI 201 Desempeño económico	GRI 201-01 (2016) Valor económico directo generado y distribuido	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	60
		Inversión en asociaciones o patrocinios	59
		Total de los ingresos	65
		Total de los beneficios	65
		Impuestos y tasas pagados a las administraciones	65
	GRI 201-02 (2016) Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Medidas contra el cambio climático	32
	GRI 201-04 (2016) Asistencia financiera recibida del gobierno	Asistencia financiera del gobierno y otras ayudas públicas recibidas	65
GRI 203 Impactos económicos indirectos	GRI 203-02 (2016) Impactos económicos indirectos significativos	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	60-61
		Medidas que fomenten el empleo local	61
GRI 204 Prácticas de adquisición	GRI 204-01 (2016) Proporción de gasto en proveedores locales	Política en materia de desarrollo local	63-64
		Porcentaje de compras a proveedores locales	63
		Cantidad de proveedores	63
GRI 205 Anticorrupción	GRI 205-01 (2016) Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Incidentes y denuncias por irregularidades en materia de corrupción y soborno	24
		GRI 205-02 (2016) Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno
	Comunicación y formaciones a empleados en materia de lucha contra la corrupción y el soborno		50-52
	Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno		23-25
	GRI 205-03 (2016) Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	23-25
Incidentes de corrupción y soborno en el Consejo		23-25	
GRI 2016 300 Temas Ambientales			
GRI 301 Materiales	GRI 301-02 (2016) Insumos reciclados	Medidas para la eficiencia del uso de los recursos naturales	27
GRI 302 Energía		Consumo energético total (a)	29
		Consumo energético no renovable (a)	29

	GRI 302-01 (2016) Consumo energético dentro de la organización	Resultado de las medidas de eficiencia energética	33
	GRI 302-04 (2016) Reducción del consumo energético	Resultado de las medidas de eficiencia energética	33
		Medidas para la eficiencia energética	33
GRI 303 Agua y efluentes	GRI 303-05 (2016) Consumo de agua	Consumo de agua	31
GRI 304 Biodiversidad	GRI 304-02 (2016) Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Impactos de la actividad de la compañía sobre la biodiversidad	34
		Prácticas de preservación de la biodiversidad	34
GRI 305 Emisiones	GRI 305-01 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Emisiones totales (a)	27-28
		Emisiones de Alcance 1	27-28
	GRI 305-02 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Emisiones totales (a)	27-28
		Emisiones de Alcance 2	27-28
	GRI 305-05 (2016) Reducción de las emisiones de GEI	Iniciativas de reducción y compensación de las emisiones	27-28
		Metas de reducción de emisiones de carbono	27-28
Reducción y compensación de las emisiones		27-28	
GRI 306 Efluentes y residuos	GRI 306-02 (2016) Residuos por tipo y método de eliminación	Cantidad de residuos total (a)	32
		Cantidad de residuos valorizados (a)	32
		Porcentaje de residuos valorizados (a)	32
		Cantidad de residuos peligrosos (a)	32
		Cantidad de residuos no peligrosos eliminados	32
		Cantidad de residuos no peligrosos valorizados	32
		Cantidad de residuos peligrosos eliminados	32
		Cantidad de residuos peligrosos valorizados	32
		Cantidad de residuos de desperdicio alimentario	32
		Medidas para la gestión de residuos alimentarios	32
		Medidas de reducción de la producción de residuos	32
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-01 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	Valoración de criterios ambientales de los proveedores para su contratación	63-64
		Auditorías realizadas a proveedores	63-64
GRI 2016 400 Temas Sociales			
GRI 401 Empleo	GRI 401-02 (2016) Prestaciones para los empleados a tiempo completo	Diversidad en los empleados	39-44

	que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		
	GRI 401-03 (2016) Permiso parental	Medidas para el disfrute de la conciliación	47-48
		Empleados con disfrute del derecho al permiso parental	47-48
GRI 402 Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-01 (2016) Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Distribución del tiempo de trabajo	47
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-01 (2016) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Absentismo laboral en horas	49
		Ratio de absentismo	49
		Medidas para el teletrabajo	47
		Políticas de prevención de riesgos laborales	48-49
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	48-49
		Empleados formados en prevención de riesgos laborales	51-52
	GRI 403-02 (2016) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	48-49
	GRI 403-03 (2016) Servicios de salud en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	48-49
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	48-49
	GRI 403-04 (2016) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	48-49
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	48-49
		Participación de los trabajadores en temas de salud y seguridad en el trabajo	48-49
	GRI 403-05 (2016) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	48-49
	GRI 403-06 (2016) Fomento de la salud de los trabajadores	Beneficios adicionales para empleados	47
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	48-49
	GRI 403-08 (2016) Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	48-49
	GRI 403-09 (2016) Lesiones por accidente laboral	Absentismo laboral en horas	49
		Ratio de absentismo	49
		Accidentes de trabajo	48-49
Siniestralidad laboral		48-49	
Enfermedades profesionales		48-49	
Índice de frecuencia de accidentes		48-49	

		Índice de gravedad de accidentes	48-49
		Absentismo laboral en días	48-49
	GRI 403-10 (2016) Dolencias y enfermedades laborales	Accidentes de trabajo	48-49
		Enfermedades profesionales	48-49
		Índice de frecuencia de accidentes	48-49
		Índice de gravedad de accidentes	48-49
GRI 404 Formación y enseñanza	GRI 404-01 (2016) Media de horas de formación al año por empleado	Horas de formación por categoría profesional	51-52
		Horas de formación por sexo	51
		Participantes en acciones formativas	51-52
	GRI 404-02 (2016) Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Programas formativos de desarrollo y carrera profesional	51-52
		Políticas de formación	50-52
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-01 (2016) Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Política en materia de igualdad y diversidad	53-55
		Diversidad en los empleados	39-44
		Diversidad en la alta dirección y órganos de gobierno	20
		Empleados con discapacidad (%)	52
	GRI 405-02 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Brecha salarial	44
		Remuneración de empleados	44-45
		Remuneración del consejo	45
GRI 406 No discriminación	GRI 406-01 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Medidas de no discriminación	54-55
		Incidentes de discriminación y acoso	54-55
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-01 (2016) Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Proveedores y operaciones con riesgo a la libertad de asociación	50
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-25
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	50
GRI 408 Trabajo infantil	GRI 408-01 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Proveedores y operaciones con riesgo de incidentes por trabajo infantil	64-65
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-01 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Proveedores y operaciones con riesgo de trabajo forzoso u obligatorio	63-64
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
GRI 412 Evaluación de derechos humanos	GRI 412-01 (2016) Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Medidas contra el acoso	54-55
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-25
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-25
		Política en materia de acoso	54-55
		Memoria medioambiental anual	4

	GRI 412-02 (2016) Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Horas de formación destinadas a medidas contra el acoso	50-52
		Empleados formados en Derechos Humanos	50-52
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-25
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-25
		Formación en materia de respeto de los Derechos Humanos	50-52
		GRI 412-03 (2016) Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos
GRI 413 Comunidades locales	GRI 413-01 (2016) Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Política en materia de desarrollo local	60-61
		Impacto en las poblaciones locales y el territorio	60-61
		Medidas que fomenten el empleo local	60-61
	GRI 413-02 (2016) Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	60-61
GRI 414 Evaluación social de los proveedores	GRI 414-01 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Valoración de criterios sociales de los proveedores para su contratación	63-64
		Proveedores informados de criterios ESG	63-64
		Código de conducta para proveedores	63-64
GRI 415 Política Pública	GRI 415-01 (2016) Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	60
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-01 (2016) Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Riesgos para la salud y la seguridad de los consumidores	58-59
		Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores	58-59
GRI 418 Privacidad del cliente	GRI 418-01 (2016) Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Política en materia de clientes y consumidores	62
		Riesgos de información y ciberseguridad	56
		Política de seguridad de la información y ciberseguridad	56
		Medidas frente a riesgos de información y ciberseguridad	56
		Incidentes sobre privacidad o información de clientes	58-59
		Transparencia de datos	65