

# [ESTADO DE: INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025]



# [ÍNDICE]

<b>1.</b>	<b>Acerca de este EINF</b>	<b>4</b>
1.1	<i>Metodología</i>	4
<b>2.</b>	<b>Alcance</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Introducción</b>	<b>7</b>
3.1	<i>¿Quiénes somos?</i>	7
3.2	<i>Cuatroochenta de un vistazo</i>	9
3.2	<i>Declaración de sostenibilidad</i>	10
3.3	<i>Análisis de materialidad</i>	10
3.4	<i>Misión, visión y valores</i>	10
3.5	<i>Presencia geográfica</i>	14
3.6	<i>Modelo de negocio</i>	14
3.7	<i>Contribución a los ODS</i>	20
3.8	<i>Canales de comunicación</i>	22
<b>4.</b>	<b>La compañía</b>	<b>25</b>
4.1	<i>Hitos 2025</i>	25
<b>5.</b>	<b>Cuatroochenta en 2025</b>	<b>26</b>
<b>6.</b>	<b>Gobernanza</b>	<b>27</b>
6.1	<i>Gobierno corporativo</i>	27
6.2	<i>Estructura societaria y accionarial</i>	28
6.3	<i>Políticas, medidas e incidentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales</i>	29
6.4	<i>Política en materia de respeto a los Derechos Humanos. Código Ético y política de denuncias</i>	30
<b>7.</b>	<b>Medioambiente</b>	<b>33</b>
7.1	<i>Política y riesgos medioambientales</i>	33
7.2	<i>Impacto ambiental. Contaminación</i>	34
7.3	<i>Uso sostenible de los recursos</i>	38
7.4	<i>Economía circular. Prevención y gestión de residuos</i>	41
7.5	<i>Medidas contra el cambio climático</i>	42
<b>8.</b>	<b>Las personas de Cuatroochenta</b>	<b>46</b>
8.1	<i>Política en cuestiones sociales y relativas al personal</i>	46
8.2	<i>Empleo</i>	50
8.3	<i>Organización del trabajo</i>	58
8.4	<i>Salud y seguridad</i>	61
8.5	<i>Relaciones sociales</i>	64

8.6	<i>Formación de las personas</i>	64
8.7	<i>Accesibilidad universal</i>	67
8.8	<i>Igualdad</i>	67
8.9	<i>Evaluación y gestión de riesgos</i>	70
8.10	<i>Riesgos y medidas de ciberseguridad</i>	71
8.11	<i>Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores</i>	72
<b>9.</b>	<b>Sociedad</b>	<b>74</b>
9.1	<i>Relaciones y diálogo con la comunidad</i>	74
9.2	<i>Impacto en las poblaciones locales y el territorio</i>	77
9.3	<i>Proveedores</i>	78
<b>10.</b>	<b>Información financiera</b>	<b>81</b>
<b>11.</b>	<b>Tabla GRI</b>	<b>82</b>

# 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 2025 y el 31 de diciembre de 2025, 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 2025. Para su elaboración hemos tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, elaborándolo con referencia a los Sustainability Reportan 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 2025 ha sido verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

## 1.1 Metodología

Con el objetivo de reforzar la coherencia, precisión y comparabilidad de la información no financiera no divulgada, Cuatroochenta ha implementado un sistema estructurado de captación y gestión de datos que se fundamenta en tres pilares esenciales:

- **Digitalización.** Desarrollando un sistema que permite la trazabilidad integral de la información reportada, garantizando la aplicación de criterios de evaluación homogéneos a lo largo del tiempo.
- **Precisión.** Hemos establecido mecanismos adicionales de validación multinivel de los datos y las fuentes empleadas, asegurando la fiabilidad de la información comunicada.
- **Transparencia.** Garantizamos las metodologías de cálculo aplicadas y las fuentes de información utilizadas en cada indicador reportado.

Esta metodología de tratamiento de información no financiera persigue facilitar la transparencia, claridad y comparabilidad interanual de los datos, reforzando el compromiso de la compañía con la rendición de cuentas responsable ante sus grupos de interés.

## 2. Alcance

El alcance del presente EINF abarca a Soluciones Cuatrochenta, 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.
- 3ipunt, con domicilio social en Barcelona y Madrid, enfocada en las plataformas de e-learning personalizadas.
- MP Services, con domicilio social en Barcelona, enfocada en prevención del fraude en e-commerce.

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.
- Ronda Sant Pere, 52, 08010, Barcelona.
- Calle de València 359, entresòl 2A, Barcelona.
- Calle de Menéndez Álvaro 20, 28045, Madrid.

En América Latina:

- Sede Central Latam. C/ 75 5-88 piso 5, Centro de Negocios Difransa. Bogotá DC (Colombia).
- Edificio Midtown, calle 74, piso 12-04. Corregimiento de San Francisco, Ciudad de Panamá (Panamá).
- Avda. Winston Churchill, Torre Citi, planta 8, Piantini. Santo Domingo (República Dominicana).
- 17<sup>th</sup> Floor Torre Magenta. Paseo de la Reforma 284, Mexico City (México).
- Edificio Mira, piso 3, Zapote, San José (Costa Rica).

## 3. Introducción

### 3.1 ¿Quiénes somos?

Cuatroochenta es un grupo tecnológico internacional dedicado a adquirir, desarrollar e invertir en compañías innovadoras de tecnología, conocimiento especializado y ciberseguridad. Fundada en 2011 con la filosofía de poner la tecnología al servicio de las personas, Cuatroochenta se ha convertido en un holding que agrupa diferentes compañías con el mismo propósito: ser un socio tecnológico especializado que hable el idioma de sus clientes y comparta sus retos.

Las empresas que forman parte del grupo Cuatroochenta se organizan de la siguiente manera:

- **Cybersecurity:** este segmento agrupa las soluciones propias y de terceros de ciberseguridad que operan bajo la marca Sofistic y también la empresa de detección de fraude MP Services. El segmento de ciberseguridad internamente está organizado por verticales geográficos, 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, de servicios e incidencias y documental: FAMA, CheckingPlan y Matrix, respectivamente.
- **Value-Added Reseller (VAR):** agrupa los negocios centrados 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, Conpas de Zoho y 3ipunt de Moodle.
- **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 ad hoc a través de 480:DEV.
- **Corporate Ventures:** iniciativas de Cuatroochenta vinculadas a la inversión en nuevas empresas y el desarrollo interno de innovación tecnológica, que abarca servicios y productos en etapas tempranas de maduración como Beatick (hasta 2026 conocido como Escena Online).

Desde su fundación, las empresas del grupo Cuatroochenta se han consolidado como socios tecnológicos de referencia para la transformación digital de organizaciones de todo tipo, ofreciendo soluciones avanzadas de gestión empresarial y ciberseguridad a través de un modelo de servicio omnicanal y adaptativo. Esta capacidad de personalización permite a cada organización maximizar el potencial de sus usuarios, reduciendo la brecha entre las capacidades actuales y el rendimiento real alcanzable mediante la tecnología.

El modelo de negocio se articula en torno a una comprensión profunda de las necesidades específicas de cada cliente. Como software factory de referencia en el mercado español y latinoamericano, Cuatroochenta, a través de sus distintas compañías, desarrolla soluciones digitales a

medida orientadas a mejorar los procesos y la experiencia de usuario, en coherencia con su propósito fundacional: poner la tecnología al servicio de las personas.

Este enfoque, que ha permanecido constante a lo largo de su trayectoria, constituye el eje vertebrador tanto de su propuesta de valor como de su cultura organizativa.

**La filosofía de Cuatrochenta consiste en utilizar la tecnología como una herramienta al servicio de las personas, reflejando así nuestro compromiso con las empresas clientes y nuestra visión de un futuro donde la digitalización nos permita ser más eficientes.**

Actualmente, en Cuatrochenta somos 375 personas empleadas, repartidas en 12 sedes en España y Latinoamérica.

Como empresa en expansión, Cuatrochenta cotiza 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



#### Personas

**375** personas empleadas

**97,6%** con contrato indefinido

**9.414** horas de formación



#### Resultados 2025

**36.543.950 €** cifra de negocio

**4.143.089 €** EBITDA

**2.047.813 €** resultado del ejercicio



#### M&A

3ipunt y MP Services



#### Partners y cadena de suministro

Microsoft, Zoho, Vodafone, Draktrace, Crowdstriske, Exabeam, Moodle, Zynap y Netskope.

## 3.2 Declaración de sostenibilidad

La declaración de sostenibilidad de Cuatroochenta de 2025, firmada por su CEO y cofundador Alfredo R. Cebrián, expone el compromiso del grupo con un modelo de crecimiento responsable en el que la tecnología actúa como palanca de transformación empresarial y como generadora de valor sostenible.

Cebrián subraya que la sostenibilidad no se limita únicamente al cumplimiento medioambiental, sino que integra también el impacto social de la innovación tecnológica, la promoción del talento, la divulgación científica y el impulso de un ecosistema digital ético, seguro e inclusivo.

Asimismo, pone en valor el desarrollo de las personas como eje estratégico (respaldado por reconocimientos como Great Place to Work) y reafirma la integración de criterios ESG en la estrategia y en la toma de decisiones, consolidando a la compañía como un agente activo en la creación de impacto positivo en la sociedad.

La Carta del CEO se puede leer completa en la página web de Cuatroochenta, en la sección [Impacto Positivo](#), en la que se tratan todas las cuestiones e informaciones relacionadas con ESG.

## 3.3 Análisis de materialidad

El análisis de materialidad permite identificar los asuntos más relevantes para una organización desde la perspectiva de los distintos grupos que interactúan con ella. En Cuatroochenta consideramos que este proceso aporta información de valor para la toma de decisiones y la planificación estratégica, al integrar la visión y expectativas de nuestros grupos de interés. Con este fin, en 2022 desarrollamos un Mapa de Sostenibilidad Estratégica que proporcionó información clave para mejorar la comunicación y la relación con dichos grupos, y del que se derivó la matriz de materialidad que continúa vigente en 2025.

## 3.4 Misión, visión y valores

Cuatroochenta impulsa el rendimiento y la competitividad de empresas e instituciones mediante soluciones tecnológicas orientadas a mejorar la experiencia y la calidad de vida de las personas usuarias. A través de sus distintas empresas, el grupo desarrolla su actividad con el propósito de contribuir a un entorno más eficiente y seguro, situando a las personas en el centro de la innovación tecnológica.



### **Confianza**

Es el pilar de la compañía, en primer lugar, confiamos los unos en los otros como equipo, para así transmitir confianza hacia nuestros clientes y colaboradores



### **Mejora continua**

La mejora continua como medio para aumentar la 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.

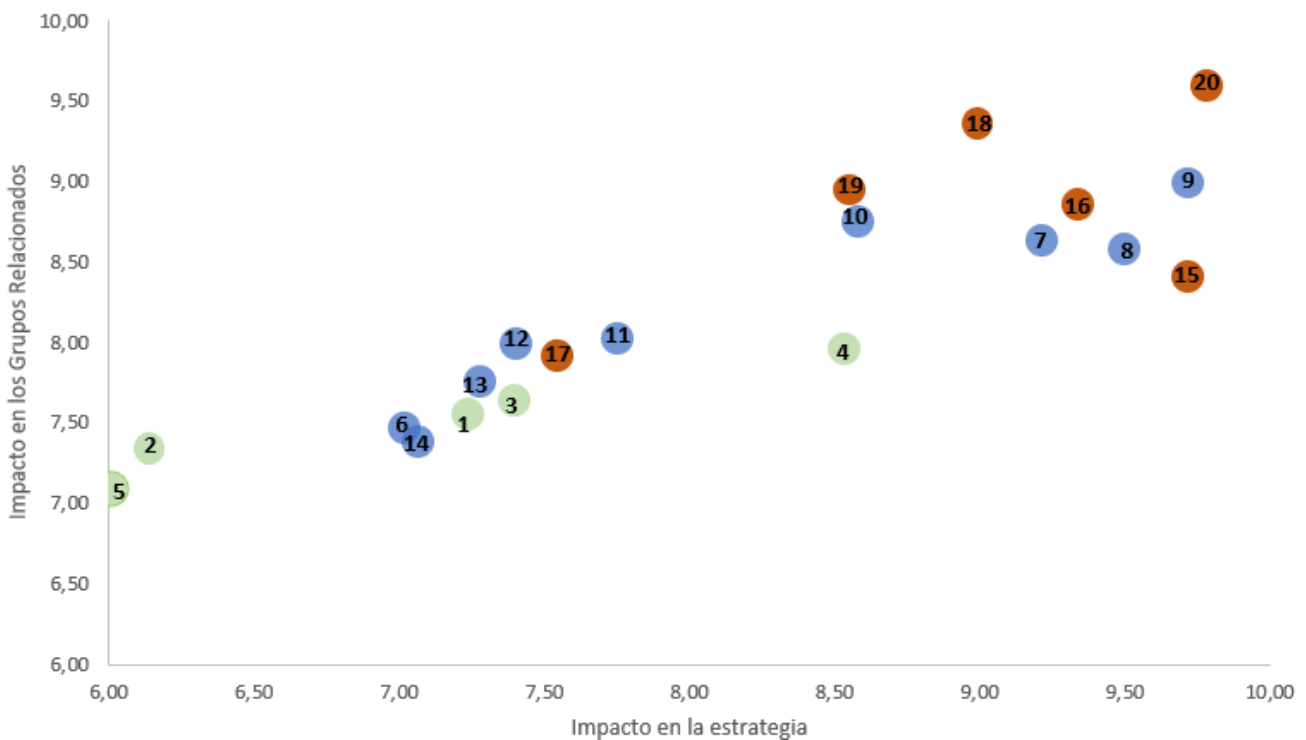
En la revisión de los grupos de interés que realizamos en el periodo anterior en el marco de nuestro Mapa Estratégico de Sostenibilidad y Análisis de Materialidad, definimos y acotamos a aquellos que interactúan en mayor o menor medida con nuestra compañía. Como consecuencia de esta revisión, y tras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

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

### 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

Cuatroochenta cuenta con oficinas en España (Castelló, Barcelona, Madrid, València, Málaga, Lugo y Burgos) y Latinoamérica (Panamá, Bogotá, Santo Domingo, San José y Ciudad de México).

La sede central de Cuatroochenta se encuentra en Castelló de la Plana, en el Edificio Tecnológico Espaitec 2, ubicado en el campus de la Universitat Jaume I (UJI), desde donde operan, además de la Oficina de Grupo, diferentes empresas de la holding; principalmente, la filial de ciberseguridad Sofistic (SOC propio), 480:DEV y Beatick.

La empresa de ciberseguridad de Cuatroochenta, Sofistic, también opera desde Latinoamérica, con oficinas y SOC en el edificio PH SFC Tower en Panamá City (Panamá) y en el Centro de Negocios Difransa de Bogotá (Colombia). Además de oficina y espacios de trabajo en Santo Domingo (República Dominicana), San José (Costa Rica) y Ciudad de México (México).

FAMA cuenta con sus sedes principales en el Edificio Balmes 89 en Barcelona, junto a Ekamat y Matrix, y en el Paseo Recoletos de Madrid. También cuentan con sede en Barcelona 3ipunt y MP Services. Mientras, CheckingPlan cuenta con una oficina ubicada en Burgos (calle Francisco Salinas) y Conpas en Lugo (Rúa Cánovas del Castillo).

### 3.6 Modelo de negocio

Cuatroochenta es un grupo tecnológico internacional dedicado a adquirir, desarrollar e invertir en compañías innovadoras de tecnología, conocimiento especializado y ciberseguridad.

**Nos posicionamos como un socio tecnológico sólido y fiable, capaz de impulsar la transformación digital de nuestros clientes gracias a un profundo conocimiento especializado de cada sector y a soluciones de gestión y ciberseguridad adaptadas a sus necesidades.**

Como grupo empresarial, Cuatroochenta integra un ecosistema de compañías especializadas cuyas soluciones (desde software cloud empresarial hasta servicios avanzados de ciberseguridad) mejoran el rendimiento y la transformación digital de organizaciones en múltiples sectores. La compañía actúa

como matriz estratégica que proporciona a sus subsidiarias determinados servicios financieros, sinergias y visión a largo plazo, manteniendo al mismo tiempo la autonomía operativa y la identidad propia de cada empresa del grupo.

Este modelo permite a Cuatroochenta conservar el talento y la cultura de emprendimiento en sus participadas, a la vez que potencia la colaboración y el intercambio de conocimiento entre ellas.

El negocio se ha especializado en la implantación de soluciones cloud y ciberseguridad para mejorar el rendimiento de las organizaciones en: Cybersecurity (con las empresas Sofistic y MP Services), Independent Software Vendors (FAMA, CheckingPlan y Matrix), Value-Added Reseller (Ekamat, Conpas y 3ipunt), Professional Technology Services (480:DEV) y Corporate Ventures (Beatick).

Además, también es partner de Microsoft, Zoho, Moodle, Darktrace, CrowdStrike, Exabeam, Zynap, Netskope y Vodafone.

Los principales sectores en los que operan las empresas de grupo Cuatroochenta son: infraestructuras críticas, industria, distribución, banca, Administración Pública, medio ambiente, movilidad, retail, salud, textil, digital, turismo, entretenimiento, educación, deporte, cultura, alimentación y marketing y comunicación.

La actividad de las empresas que componen Cuatroochenta se agrupa en cinco segmentos:

## CYBERSECURITY



Compañía multinacional de ciberseguridad avanzada dedicada a proteger administraciones públicas, corporaciones, infraestructuras críticas y entidades financieras. Con un enfoque centrado en la investigación constante del estado del arte, Sofistic, líder en América Latina, propone y aplica la estrategia y la tecnología más adecuadas para anticiparse, detectar y responder a las ciberamenazas más complejas. La compañía ofrece servicios de Inteligencia de Amenazas, Detección y Respuesta Gestionada (MDR), Seguridad Ofensiva y Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC).



Firma especializada en la prevención del fraude en pagos digitales para aerolíneas y e-commerce de ocio, moda o deporte. La compañía se distingue por su alto grado de especialización, con un equipo de criminólogos de larga trayectoria, expertos en analizar transacciones online para la detección de fraudes.



## INDEPENDENT SOFTWARE VENDORS (ISV)

### FAMA

Plataforma para la gestión integral de activos, infraestructuras, medioambiente y actividad empresarial, orientada a la optimización de empresas y administraciones públicas. Incluye soluciones especializadas como FAMA AFM (gestión de activos e infraestructuras), FAMA CAE (coordinación de actividades empresariales) y FAMA SOS (gestión medioambiental y sostenibilidad), que permiten adaptar la plataforma a distintos contextos y necesidades operativas.

### CHECKING P✓AN

Herramienta de gestión de servicios que incluye aplicaciones en movilidad para garantizar la productividad y trazabilidad de los procesos en la empresa: planificación y tareas (asignación y control de servicios e incidencias), checklist y formularios (verificación de indicadores y calidad del servicio) y registro horario (gestión de presencia, jornada y actividad del personal).

### matrix DEVELOPMENT SYSTEM

Solución documental fácil y segura que digitaliza, indexa y organiza toda la información que la empresa genera o recibe, en formato físico y digital, para facilitar su búsqueda y acceso. De referencia en asesorías y gestorías.



## VALUE-ADDED RESELLER (VAR)

### **EKAMAT**

Socio de Microsoft desde 1997 con más de 44 años de trayectoria en la implantación de sistemas ERP. Ekamat está especializada en la implementación del ERP Microsoft para pymes, así como en el desarrollo de soluciones verticales basadas en Dynamics 365 Business Central y certificadas por Microsoft: Ekadis ERP, para distribución de bebidas y distribución mayorista; Ekatex ERP, especializado en la industria textil y moda; y Ekafund ERP, orientado a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

### **CONPAS**

Herramienta de gestión de servicios que incluye aplicaciones en movilidad para garantizar la productividad y trazabilidad de los procesos en la empresa: planificación y tareas (asignación y control de servicios e incidencias), checklist y formularios (verificación de indicadores y calidad del servicio) y registro horario (gestión de presencia, jornada y actividad del personal).

### **tresipunt**

Empresa Premium Partner de Moodle especializada en e-learning con más de 20 años de experiencia en el diseño, configuración y personalización de plataformas de formación online basadas en Moodle, tanto para instituciones académicas como para la formación interna de grandes empresas.

## PROFESSIONAL TECHNOLOGY SERVICES (PTS)

### +80:DEV

Conciben, diseñan e implementan software a medida para impulsar la estrategia digital de las organizaciones, con un enfoque de desarrollo continuo que garantiza su evolución y adaptación en el tiempo, especialmente cuando las soluciones existentes no son suficientes para resolver un problema.

## CORPORATE VENTURES

### Beatick

Plataforma de ticketing para eventos. Venta de entradas y control de aforos personalizable, flexible, transparente y rentable. Pensada para facilitar la gestión de todo tipo de eventos (culturales, deportivos, corporativos...).



### 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
	<p>Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.</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 Pasqual Maragall y Teletón 20-30.</p>
	<p>Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p>	<p>La compañía mantiene más de 10 convenios de colaboración con centros universitarios y de formación profesional, participando activamente en la formación a través de másteres, cátedras y programas formativos en instituciones como la Universitat Jaume I, la Universidad Rey Juan Carlos, la Universidad EAN o el IES Caminàs. En 2025, esta red de colaboración ha traspasado fronteras con la incorporación de la Tokyo Technology School, consolidando la proyección internacional del compromiso de Cuatroochenta con la formación y el desarrollo del talento.</p> <p>Durante 2025, acogimos a 69 estudiantes en prácticas.</p> <p>Además, contamos con un Centro de Alto Rendimiento (CAR) en formación tecnológica: Learnby-dō.</p>
	<p>Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.</p>	<p>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.</p>



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 375 profesionales. La tasa de rotación (10,9%) 9,1 puntos porcentuales por debajo de la media anual española (20%)<sup>2</sup>.



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.

Cuatroochenta se encuentra en pleno proceso de expansión internacional, con especial desarrollo en el mercado latinoamericano. Somos generadores de empleo de calidad, contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida de sus equipos y de sus entornos familiares.



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

Las soluciones de las empresas del grupo 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.

<sup>2</sup> Informe Infoempleo con Adecco Group emitido en 2025.

### 3.8 Canales de comunicación

La gestión de la comunicación en Cuatroochenta se articula sobre el principio de transparencia y el diálogo continuo con los grupos de interés, en coherencia con los compromisos asumidos en materia de gobernanza y rendición de cuentas. A tal efecto, la compañía dispone de canales diferenciados para sus públicos internos y externos, a través de los cuales se garantiza la transmisión de información relevante, se refuerza la cohesión organizativa y se proyecta el posicionamiento de la empresa ante su entorno.

Los principales canales de comunicación son:



#### **Intranet.**

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



#### **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 relevantes, 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.



#### **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 para accionistas y de suscriptores.



## 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. Este año, además, se celebró desde el CIAN de Málaga como live y arranque de la 5T del podcast.



### Encuentro 480S.

Encuentro presencial con...  
Madrid en el que se prese...  
estratégico de la compañía



### Web corporativa.

Principal eje de comunicación de Cuatroochenta la compañía, donde se centraliza la oferta de productos y servicios de todas las empresas del grupo, la información y actualidad corporativa y la información financiera, así como ofertas de trabajo. Además, funciona como base de contenidos divulgativos sobre tecnología que se elaboran en diferentes formatos (artículos, vídeos, entrevistas, e-books, etc.).



### Estatus.

Celebramos dos encuentros con nuestros equipos al año en formato híbrido: el Estatus general con toda la empresa que se desarrolla 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; y los Estatus por empresas, en los que cada filial 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 y otro en WhatsApp. 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.



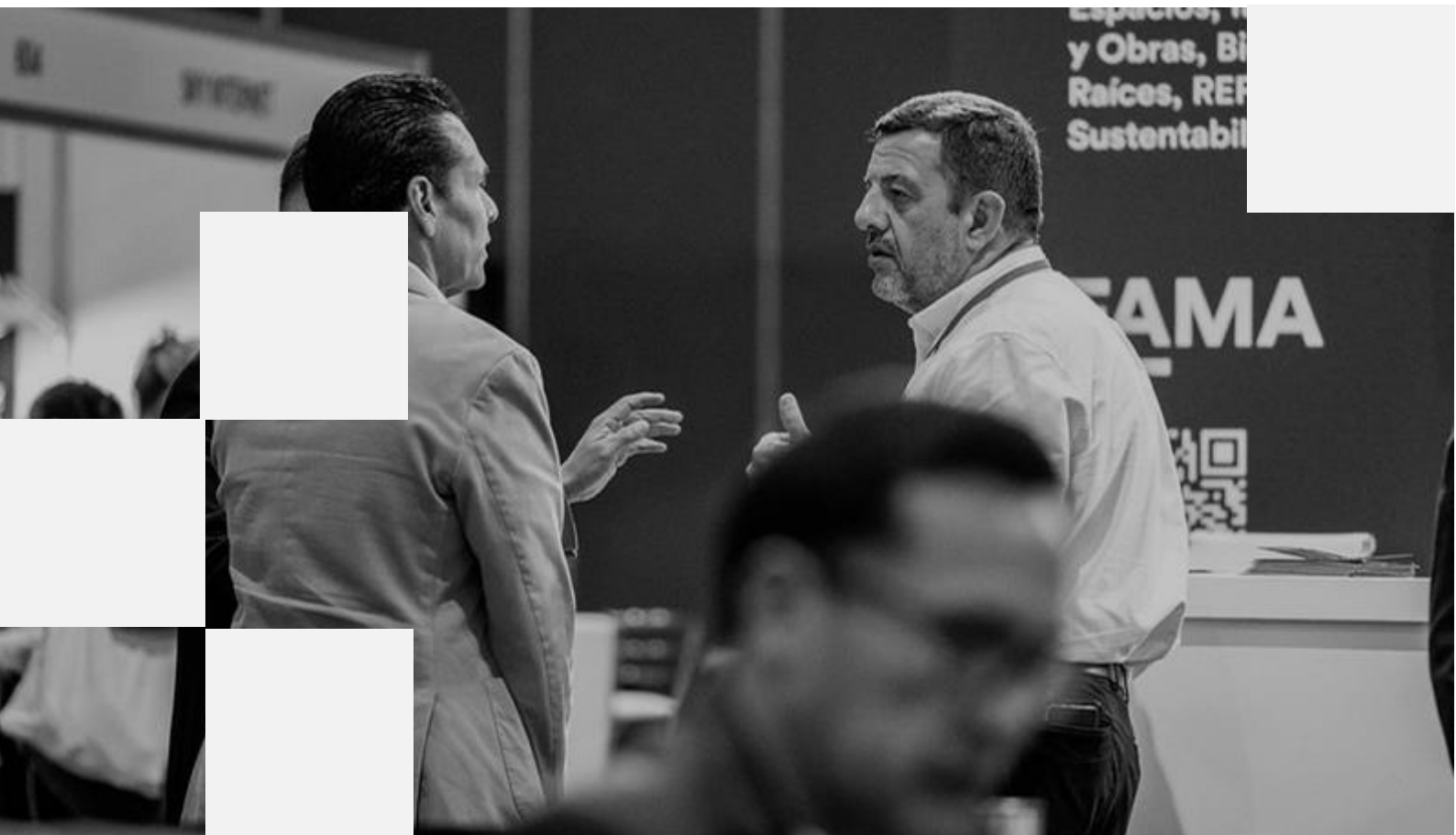
### Podcast.

El podcast de Cuatroochenta, 'Cuidado con las macros ocultas', es una herramienta de difusión externa en el que, a través de personas expertas y profesionales, se reflexiona sobre el impacto de la tecnología. El podcast cuenta con más de 416K escuchas acumuladas en España y América Latina. También se realizan grabaciones en directo en exteriores (BSC, TRGCON, Estación Podcast...).



### Eventos y ferias.

Las empresas del grupo también desarrollan diferentes eventos estratégicos para clientes y posibles clientes, público general, estudiantes, etc., además de la participación en ferias: RootedCON, TecnoEdificios México, T3chFest, Jornada sector distribución, Jornada profesional para el sector público catalán...

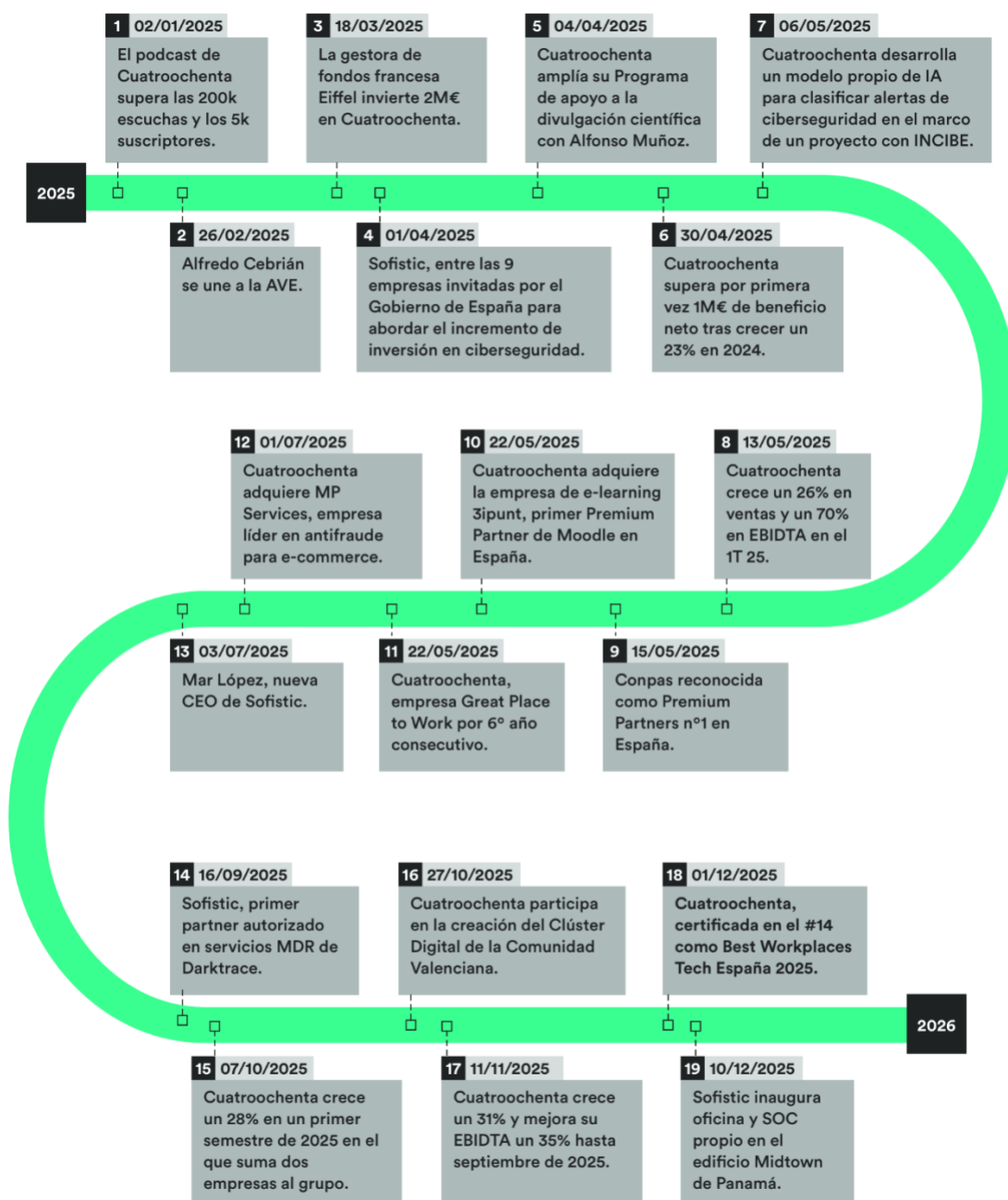


## 4. La compañía

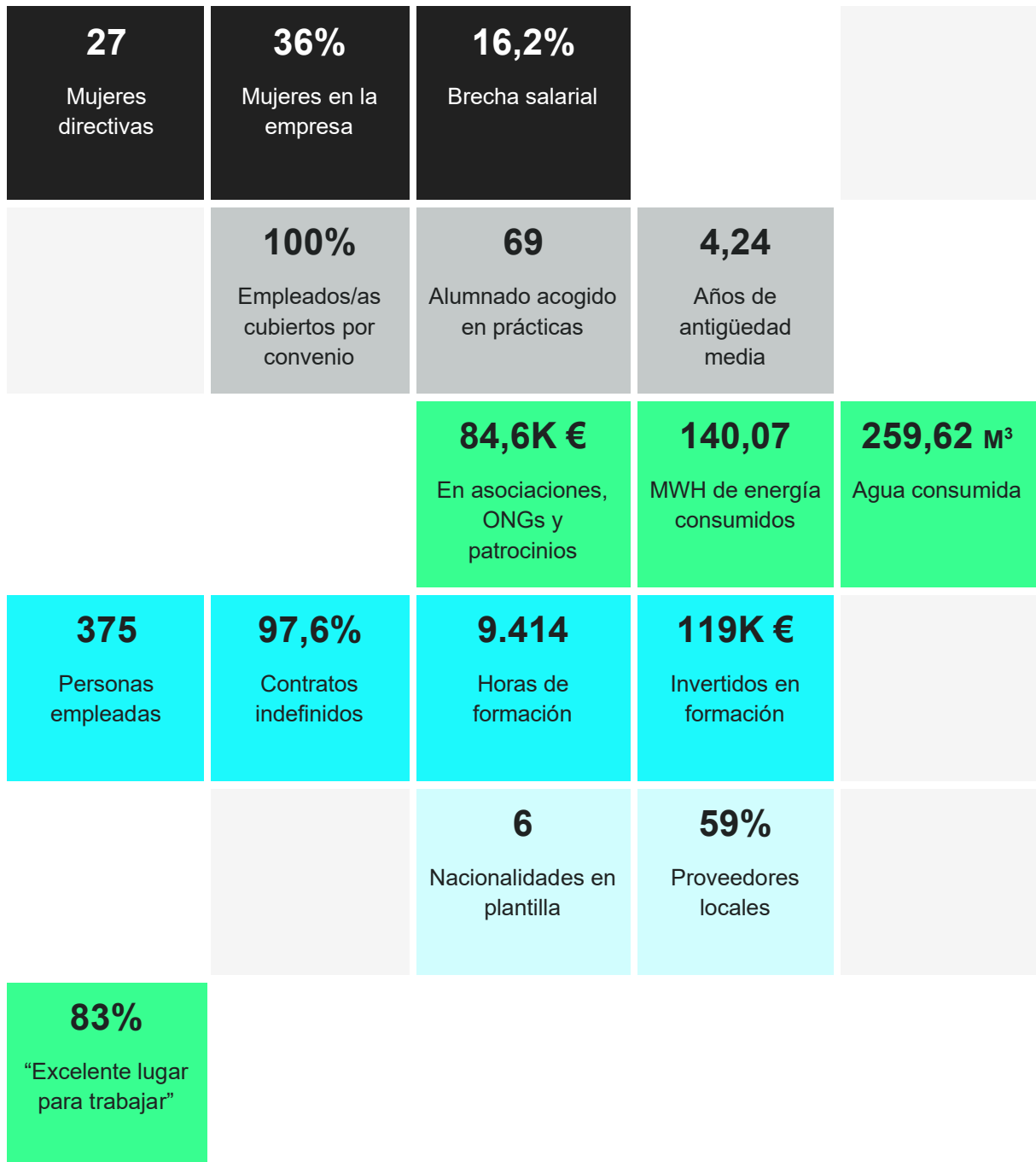
### 4.1 Hitos 2025

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 2025 han sido:



## 5. Cuatroochenta en 2025



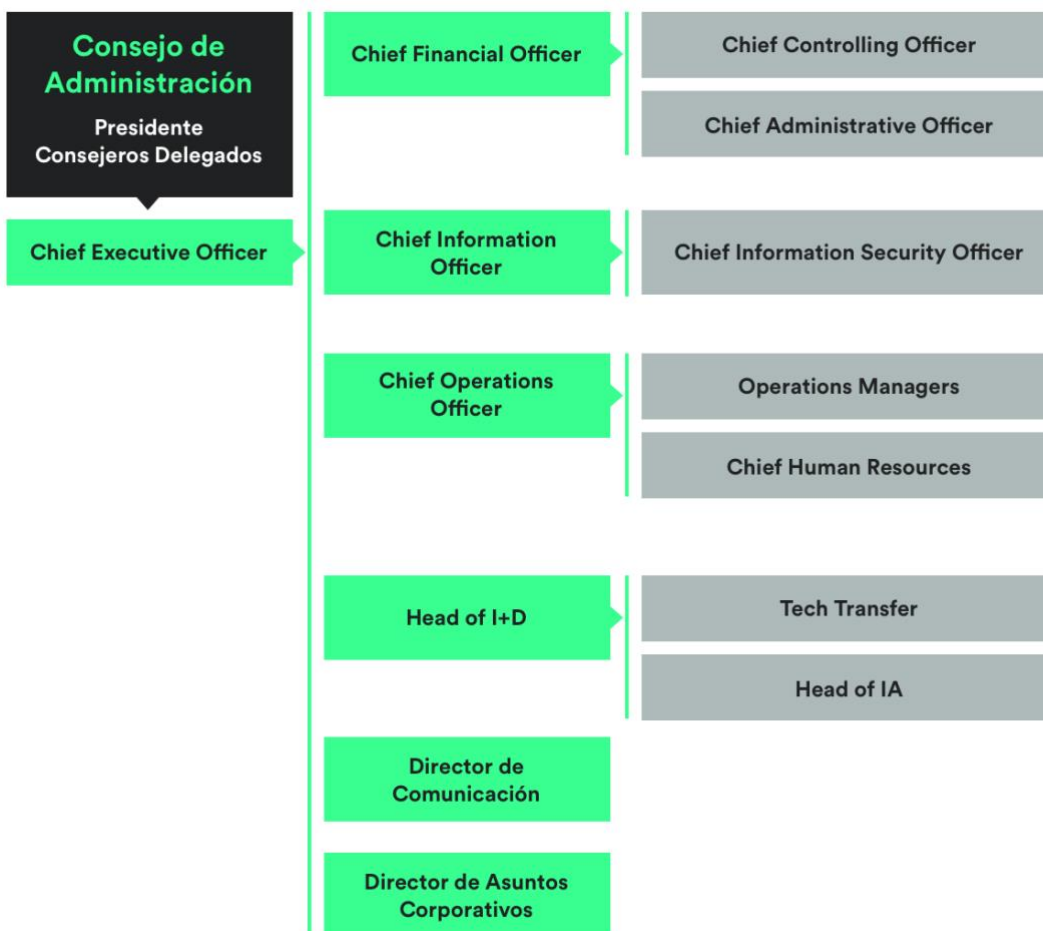
## 6. Gobernanza

En Cuatrochenta contamos con una estructura organizativa sólida y transparente, en línea con los estándares de empresa cotizada de BME Growth.

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 2025, contamos además con dos consejeros independientes.

### 6.1 Gobierno corporativo

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.

El grupo Cuatroochenta se organiza como un conjunto de empresas, cada una con su propio organigrama y liderazgo operativo, encabezado por la figura de un/a General Manager o CEO. Esta estructura permite adaptar la gestión a cada negocio, manteniendo una visión estratégica común. De forma transversal, el equipo de Operations Manager del grupo apoya a los General Managers en el análisis y mejora continua de la competitividad de sus compañías.

## 6.2 Estructura societaria y accionarial

Desde octubre de 2020, Cuatroochenta cotiza en el mercado BME Growth, convirtiéndose en la primera compañía en acceder a este mercado desde el Entorno Pre-Mercado. Este hito refleja el compromiso de la organización con la transparencia informativa y el rigor en su gestión.

La incorporación al mercado de valores responde a una decisión estratégica orientada a fortalecer la capacidad de financiación de la compañía, ampliar su presencia en el sector tecnológico y sostener la inversión continuada en investigación y desarrollo. La cotización bursátil actúa, así como palanca para la creación de valor a largo plazo.

La estrategia de crecimiento de Cuatroochenta se fundamenta en la adquisición, desarrollo e inversión en compañías tecnológicas innovadoras, con foco en conocimiento especializado y ciberseguridad. A través de una integración selectiva de empresas alineadas con los modelos operativos de los segmentos (Cybersecurity, ISV, VAR, PTS y Corporate Ventures), el grupo impulsa su crecimiento mediante la generación de oportunidades, el refuerzo de sus capacidades y la optimización de sus procesos. Este enfoque permite potenciar el desarrollo de las compañías adquiridas, favoreciendo su eficiencia operativa, su escalabilidad y su posicionamiento competitivo, contribuyendo así a reducir la distancia entre lo que las organizaciones son y lo que pueden llegar a ser.

La estabilidad del gobierno corporativo queda garantizada mediante la representación del 60% del capital social en el Consejo de Administración, lo que asegura la independencia en la toma de decisiones y la continuidad del proyecto empresarial. A 31 de diciembre de 2025, queda de la siguiente forma:

Accionista	Participación directa	Participación indirecta
Family Office de la familia Montesinos (a través de World Wide Networks, S.L. y Montesinos Consulting Empresarial, S.L.)	-	17,53%
World Wide Networks, S.L.	17,30%	-
Sergio Aguado González	16,72%	-
Alfredo Raúl Cebrián Fuertes	15,89%	-
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
480Devs, 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
3 & Punt Soluciones Informatiques S.L.	Sociedad dependiente	100%	España
Mar Payments Services S.L.	Sociedad dependiente	100%	España
Blast Off Partners, S.L.	Sociedad asociada	49%	España
Pavabits, S.L.	Sociedad multigrupo	50%	España
Matrix Development System, S.A.	Sociedad multigrupo	50%*	España

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

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

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

El compromiso de Cuatroochenta con la transparencia y la conducta ética no se limita al cumplimiento normativo, sino que forma parte de los valores que guían la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.

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.

La implantación de estas medidas contribuye a consolidar una gestión financiera íntegra y transparente, reduciendo de forma sistemática la exposición de la compañía a riesgos de corrupción, soborno y cualquier otra práctica contraria a los principios de conducta ética que rigen la actividad de Cuatroochenta.

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

Durante el 2025, el Comité de *Compliance* vela por la implantación y correcto funcionamiento de la Política Anticorrupción aprobada por Cuatroochenta en 2023, así como de la Política e Buenas Prácticas Financieras, aprobada por Cuatroochenta en 2024. 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.

Con el fin de garantizar una gestión efectiva de las denuncias, Cuatroochenta cuenta con un canal de denuncias que permite a las personas empleadas comunicar irregularidades o conductas contrarias al Código Ético de forma confidencial y anónima. Adicionalmente, cualquier persona empleada puede dirigirse directamente a los miembros del Comité de *Compliance*, que actúa como órgano de referencia para la recepción, tramitación y seguimiento de las comunicaciones recibidas. Cabe destacar que, al igual que en 2024, durante 2025 no hemos tenido ningún incidente ni denuncia por irregularidades en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

## **6.4 Política en materia de respeto a los Derechos Humanos. Código Ético y política de denuncias**

Cuatroochenta integra el respeto a los derechos humanos en su modelo de gestión y en sus políticas internas, aplicables a la totalidad de su plantilla en los países en los que opera. Este compromiso se articula principalmente a través del [Código Ético](#) y de Conducta, el Plan de Igualdad, así como las políticas de Prevención de Riesgos Laborales, *Compliance*, Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y al acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género y el Canal Ético.

Gracias a la puesta en marcha del Código Ético, desde Cuatroochenta mostramos las 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 entorno laboral positivo, respetuoso e inclusivo, basado en el reconocimiento del mérito y del desempeño.
- Defendemos los procesos equitativos de selección, formación y evaluación libres de sesgos y alineados con los principios de no discriminación.
- Aplicamos una política de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación, respaldada por un protocolo específico de prevención y actuación ante cualquier situación de este tipo.
- Protegemos la salud y la seguridad de las personas en sus puestos de trabajo, promoviendo un entorno seguro mediante la implementación de 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:**

- Aplicamos criterios objetivos e imparciales en la selección de proveedores y colaboradores, atendiendo a parámetros de eficiencia y solvencia técnica y económica.
- Somos intolerantes frente a prácticas corruptas. En Cuatroochenta queda expresamente 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:**

- Apostamos por la máxima calidad en los servicios y soluciones que ofrecemos.
- 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.

Cuatroochenta dispone del [Canal Ético](#) como mecanismo formal para la prevención, detección y gestión de posibles infracciones del Código Ético. Accesible a través de nuestra web corporativa que habilita a las personas, de forma anónima y confidencial, 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 2025, al igual que en 2024, no registramos incidentes que atentaran sobre el respeto a los Derechos Humanos.

## 7. Medioambiente

### 7.1 Política y riesgos medioambientales

En el ámbito de la gestión ambiental, Cuatroochenta cuenta desde 2016 con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado bajo la norma ISO 14001, implantado en su línea de negocio FAMA. El alcance de dicha certificación comprende el desarrollo de proyectos informáticos, incluyendo actividades de consultoría, implantación y mantenimiento de sistemas, tanto en modalidad propietaria como en SaaS.

Con el fin de identificar y valorar los impactos ambientales derivados de la actividad de la compañía, se aplica el procedimiento interno de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales, diseñado en conformidad con los requisitos de la norma ISO 14001. A través de este procedimiento, y mediante una matriz de evaluación basada en criterios de gravedad y frecuencia, se determinan los aspectos ambientales significativos asociados a las operaciones de la organización.

#### 7.1.1 Certificados y etiquetas ambientales

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

Contamos con certificaciones clave en seguridad de la información (ISO/IEC 27001:2022, SOC 2 Type II, ENS - Medio), calidad (ISO 9001:2015), gestión ambiental (ISO 14001:2015) y continuidad del negocio (ISO 22301:2020).

En el ámbito de la seguridad de la información, contamos con la certificación ISO/IEC 27001:2022 en varias de nuestras entidades, cubriendo servicios de desarrollo, mantenimiento y ciberseguridad de nuestros productos y servicios (servicios de desarrollo, servicios de CyberSOC, FAMA y Matrix). Además, se dispone de la certificación SOC 2 Type II, que refuerza los servicios de CyberSOC, y el Esquema nacional de Seguridad (ENS – Medio) RD 311/2022, esencial para el cumplimiento de normativas en el sector público.

En términos de calidad, nuestras certificaciones UNE-EN ISO 9001:2015 respaldan la eficiencia en el desarrollo de proyectos informáticos, incluyendo consultoría, implantación y mantenimiento, tanto en sistemas propietarios como en SaaS, en el ámbito del FM, smart city, gestión sostenible, ambiental y energética y desarrollo e implantación de sistemas CAE. Además de en la consultoría, implantación, mantenimiento, monitorización y cumplimiento normativo de los proyectos informáticos y de ciberseguridad.

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

Finalmente, para la continuidad del negocio, la certificación UNE-EN ISO 22301:2020, otorgada a FAMA, nos permite mantener operaciones resilientes y garantizar la disponibilidad de servicios clave en cualquier circunstancia.

Estas acreditaciones y certificaciones, otorgadas a través de certificadoras reconocidas como Applus+ y OCA Global, abarcan nuestras oficinas en diversas ubicaciones; asegurando así el cumplimiento de los estándares más exigentes a nivel internacional y el éxito en licitaciones y proyectos estratégicos.

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 fue certificado por un auditor externo en 2023, 2024 y 2025.

### **7.1.2 Recursos y medidas para la prevención de riesgos ambientales**

Aunque en Cuatroochenta no disponemos de medidas específicas para la prevención de riesgos ambientales formalmente implantadas, el impacto de nuestra actividad sobre el medio ambiente se considera actualmente reducido. Mantenemos un enfoque preventivo, evaluando las posibles implicaciones ambientales asociadas a cualquier futura expansión o modificación de nuestras operaciones, con el objetivo de identificar y mitigar los impactos negativos antes de que estos se materialicen.

## **7.2 Impacto ambiental. Contaminación**

### **7.2.1 Posible impacto de Cuatroochenta en el medio ambiente**

En grupo Cuatroochenta somos plenamente conscientes de la urgencia que plantea la actual crisis climática. Aunque los impactos directos de nuestra actividad sobre el entorno son limitados, mantenemos un compromiso firme con la prevención, reducción y control de cualquier impacto ambiental evitable, integrando criterios de sostenibilidad en nuestra operativa y toma de decisiones.

En este contexto, a través del procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales, desarrollado conforme a la norma ISO 14001, se analizan y priorizan los impactos más significativos mediante una matriz basada en criterios de gravedad y frecuencia. Esta evaluación abarca el conjunto de impactos potenciales asociados a nuestra actividad, incluyendo los consumos de recursos (electricidad, agua y papel), la generación de residuos (pilas, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, luminarias, tóner y residuos peligrosos), la generación de ruido y las emisiones atmosféricas (como posibles fugas de gases refrigerantes o emisiones derivadas de situaciones excepcionales, como incendios). Entre los aspectos ambientales, impactos y objetivos asociados más relevantes, destacan:

Aspecto Ambiental	Impacto Ambiental	Objetivo
Consumo de energía eléctrica no renovable.	Generación de emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas al consumo energético	Reducir el consumo energético e impulsar el uso de energía de origen renovable
Consumo de papel en actividades administrativas	Uso de recursos naturales y generación de residuos	Minimizar el consumo de papel mediante la digitalización de procesos y la adopción de buenas prácticas
Generación de residuos tecnológicos (RAEE, tóner, pilas, luminarias)	Contaminación potencial del suelo y afectación al entorno por una gestión inadecuada	Garantizar la correcta gestión y reciclaje de los residuos a través de gestores autorizados
Consumo de equipos y recursos tecnológicos	Uso de recursos materiales y generación de residuos electrónicos a lo largo del ciclo de vida	Fomentar la eficiencia en el uso de equipos y alargar su vida útil mediante mantenimiento y reutilización
Emisiones asociadas a sistemas de climatización	Emisión potencial de gases refrigerantes con impacto en el cambio climático	Prevenir fugas y asegurar el mantenimiento adecuado de los sistemas de climatización.

Gracias al seguimiento y la evaluación continuos de los diferentes aspectos ambientales, disponemos de información actualizada sobre el estado de cada uno de ellos.

### 7.2.2 Emisiones de gases contaminantes

Debido a nuestro modelo de negocio, las operaciones que hemos llevado a cabo en Cuatroochenta durante 2025 no han supuesto la emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el transcurso de un proceso productivo per se.

Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), la sociedad emplea la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), herramienta de referencia a nivel nacional para la cuantificación de emisiones conforme a los estándares del GHG Protocol.

El inventario de emisiones se estructura en torno a dos alcances diferenciados:

- **Alcance 1:** recoge las emisiones directas generadas por fuentes que son propiedad de la organización o están bajo su control, incluyendo la combustión de combustibles fósiles en instalaciones propias y la flota de vehículos corporativos.
- **Alcance 2:** comprende las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica y térmica adquirida a terceros, calculadas a partir de los factores de emisión de la red eléctrica nacional.

<b>Alcance 1</b>	4.525,4 kgCO2e	4,52 tnCO2e
<b>Alcance 2</b>	37.206,19 kgCO2e	37,20 tnCO2e
<b>Total, de las emisiones GEI</b>	41.731,59 kgCO2e	41,73 tnCO2e

Una parte significativa de los servicios en la nube de la empresa se prestan a través de AWS (Amazon Web Services), uno de los proveedores líderes del sector en materia de sostenibilidad ambiental. AWS desarrolla una estrategia activa orientada a la reducción de la huella de carbono, a la optimización del consumo energético y a la minimización de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la prestación de servicios digitales, lo que contribuye a reducir el impacto ambiental indirecto de las operaciones tecnológicas de la compañía.

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

Cuatroochenta ha definido un plan de reducción de emisiones con horizonte 2026, cuyo objetivo es disminuir la huella de carbono de Cuatroochenta en 41,73 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente con respecto al año 2025. Esta reducción se logrará mediante la contratación de electricidad de origen 100% renovable con certificado de garantía de origen en las instalaciones en las que Cuatroochenta ejerce control operativo sobre el suministro eléctrico. Esta medida representa la continuación y consolidación de la estrategia de transición energética iniciada en el ejercicio 2025 con la primera adquisición de garantías de origen renovable para dichas instalaciones. Anualmente se revisará este plan de reducción aplicando las medidas necesarias para avanzar en la reducción de emisiones de la compañía.

### 7.2.3 Contaminación acústica

En el contexto de las actividades propias de una empresa con presencia exclusiva en entornos de oficina, como es el caso de Cuatroochenta, el ruido generado es de escasa intensidad y se limita a las fuentes habituales de cualquier espacio de trabajo: el uso de equipos informáticos, las conversaciones entre el personal, el funcionamiento de los sistemas de climatización o el tránsito de empleados por las instalaciones.

Dado que los niveles acústicos se mantienen dentro de rangos aceptables y no existe ninguna fuente de ruido constante o relevante, no se considera necesario implementar medidas correctivas ni estrategias específicas de control acústico.

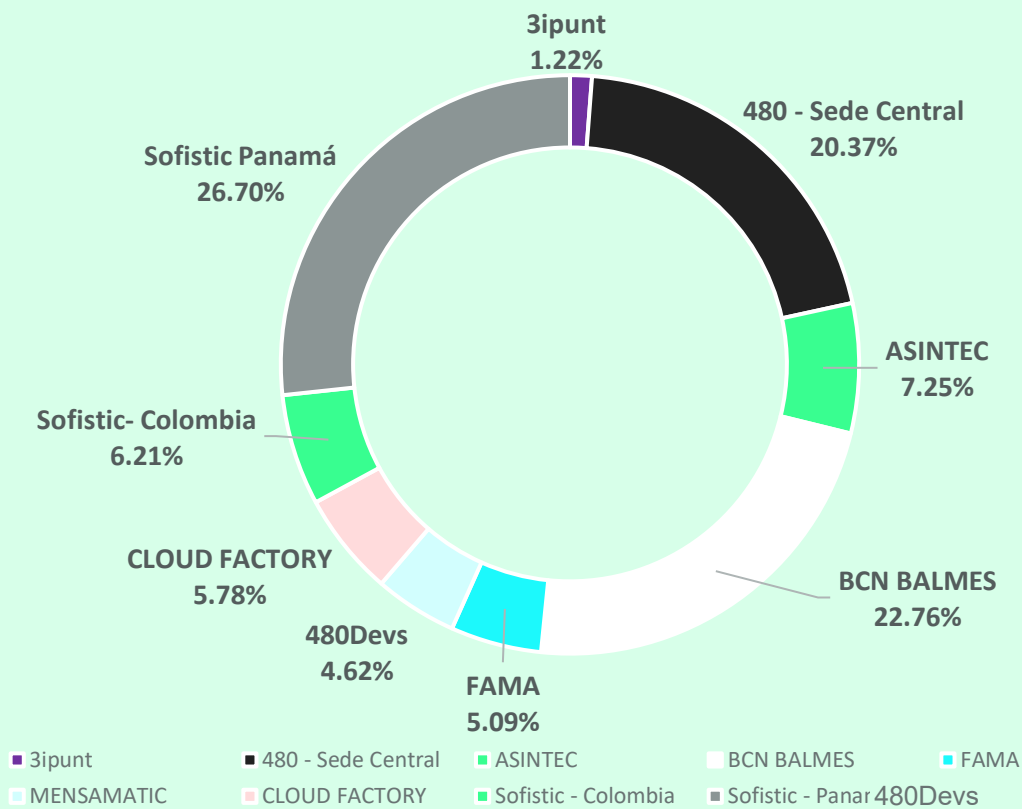
#### **7.2.4 Contaminación lumínica**

Cuatroochenta no está sujeta a ninguna obligación de adecuación de sus instalaciones por motivos de contaminación lumínica, ni ha recibido reclamación alguna por parte de terceros relacionada con este tipo de contaminación durante el periodo objeto del presente informe. Ello refleja que los niveles de iluminación de las instalaciones se encuentran dentro de los parámetros establecidos, sin generar molestias ni 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 2025, hemos consumido 140,07 MWh<sup>3</sup> de energía, lo que supone un ligero aumento respecto al ejercicio anterior, donde se consumieron un total del 122,41 MWh, este aumento es debido a la adquisición de nuevas empresas como 3ipunt Los centros que más consumo energético han realizado son las oficinas de Sofistic Panamá y Barcelona (Balmes 89), entre los dos supone más del 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.

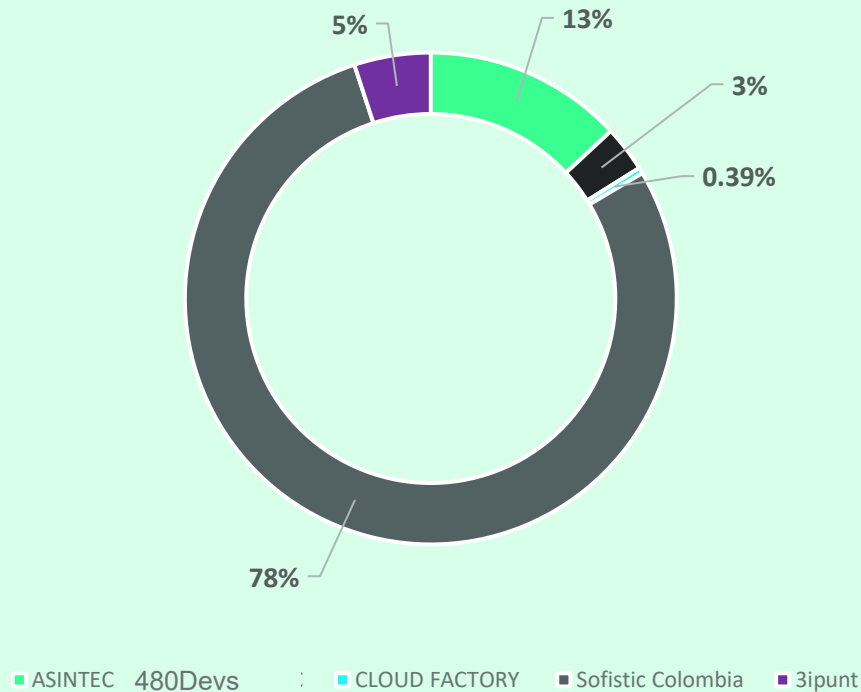
<sup>3</sup> Los centros incluidos en el cálculo son Colombia (Sofistic Colombia), Panamá (Sofistic Panamá), València (480Devs), Burgos (Asintec), Barcelona (Balmes 89 y Ekamat), Lugo (Cloud Factory) y Castelló (Cuatroochenta Castellón).

A continuación, podemos ver la distribución de la energía consumida de Cuatroochenta en 2025, comparándola con la energía consumida en el periodo anterior, 2024:

Distribución de la energía consumida (%)	2024	2025
ASINTEC	15%	7,25%
FAMA	4%	5,09%
480Devs	3%	4,62%
CLOUD FACTORY	20%	5,78%
BCN BALMES 89	20%	22,76%
480 sede central	16%	20,37%
Sofistic Panamá	18%	26,70%
Sofistic Colombia	4%	6,21%
3ipunt	-	1,22%

### 7.3.2 Consumo de agua

La totalidad del agua consumida por Cuatroochenta procede de la red de suministro público. Durante el ejercicio 2025, el consumo total ascendió a 259,62 m<sup>3</sup>, lo que representa un incremento respecto al ejercicio anterior, en el que se registraron 190,52 m<sup>3</sup>. Este aumento se explica, en parte, por la incorporación de dos nuevas sociedades, una de las cuales ha sido incluida por primera vez en el cómputo del consumo hídrico. A continuación, se presenta la distribución de agua por centros:



El consumo medio de agua de empresas del sector es de 5m<sup>3</sup>/persona empleada. En el caso de Cuatroochenta, en base a los centros calculados y sus empleados/as es de 0,69 m<sup>3</sup>

Se debe tener en cuenta la reducción del consumo de agua por parte de la oficina de CLOUD FACTORY debido al cambio de oficina llevado a cabo durante el año 2025.

Distribución de la energía consumida (%)	2024	2025
ASINTEC	15%	13%
480Devs	8%	3%
CLOUD FACTORY	13%	0,39%
Sofistic Colombia	64%	78%
3ipunt	0%	5%

## 7.4 Economía circular. Prevención y gestión de residuos

### 7.4.1 Generación y gestión de residuos

La gestión de residuos constituye un elemento esencial para la protección del medio ambiente y la prevención de los riesgos e impactos asociados a los residuos generados en el desarrollo de nuestra actividad. Dado que los volúmenes generados no alcanzan umbrales que requieran inscripción en el registro de productores de residuos, la compañía no figura como productora registrada, si bien aplica criterios de gestión responsable alineados con la normativa vigente.

En materia de equipos electrónicos, la compañía prioriza la extensión de su vida útil conforme al procedimiento establecido en el marco de la certificación ISO 27001. Cuando un equipo deja de estar operativo, se procede a su formateo y sobrescritura del disco duro para garantizar la destrucción segura de la información, tras lo cual el dispositivo es reacondicionado y puesto de nuevo en uso. En caso de que el equipo no sea recuperable, se destruyen físicamente los soportes de almacenamiento y el dispositivo es depositado en el punto limpio de referencia para su gestión como residuo de aparato eléctrico y electrónico (RAEE).

Durante 2025, desde Cuatroochenta, se han impulsado diversas iniciativas alineadas con el modelo de economía circular, orientadas a extender el ciclo de vida de los equipos tecnológicos y reducir el impacto ambiental asociado a la adquisición y disposición de estos. Estas acciones se enfocaron principalmente en la reutilización, reciclaje y reparación de equipos, promoviendo un uso más eficiente de los recursos disponibles.

Como parte de estas iniciativas, se realizaron donaciones de equipos con la finalidad de otorgarles un segundo uso, permitiendo que otras personas u organizaciones pudieran reutilizar o reciclar los materiales y componentes, contribuyendo así a prolongar su vida útil. En total, se donaron 7 equipos, los cuales fueron destinados a un nuevo uso fuera de la organización. Adicionalmente, 3 equipos fueron reciclados de manera responsable, asegurando la correcta gestión de los residuos tecnológicos y la recuperación de materiales aprovechables.

Asimismo, se fomentó la reutilización de monitores, logrando que 6 monitores continuaran en uso, evitando su descarte prematuro y reduciendo la generación de residuos electrónicos. Como medida complementaria, se llevó a cabo la venta de equipos a precios más económicos a empleados, facilitando el acceso a tecnología y favoreciendo que los equipos mantuvieran su funcionalidad durante un mayor período de tiempo, lo que contribuye directamente a la extensión de su ciclo de vida.

De manera adicional, dentro de las instalaciones de la organización se promueve activamente la reutilización y reparación de los equipos existentes, priorizando su mantenimiento y adecuación antes de considerar la compra de nuevos dispositivos. Esta práctica permite optimizar los recursos disponibles, disminuir la adquisición excesiva de equipos y reforzar el compromiso con un modelo de producción y consumo más sostenible.

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

En conjunto, estas iniciativas se encuentran implementadas de forma parcial y progresiva, consolidando una cultura organizacional orientada a la economía circular y al aprovechamiento responsable de los recursos tecnológicos.

## **7.4.2 Medidas para la reducción de la producción de residuos**

Actualmente, la compañía no cuenta con medidas de minimización de residuos formalmente implantadas, si bien existe un compromiso con su desarrollo e incorporación progresiva. En este sentido, Cuatrochenta tiene previsto identificar e implementar iniciativas para reducir la generación de residuos en sus procesos operativos, integrando criterios de sostenibilidad en su actividad y prestando especial atención a los ámbitos donde esta pudiera suponer un riesgo para el entorno natural.

## **7.5 Medidas contra el cambio climático**

Reconocemos 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 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 orientadas a promover un consumo responsable y minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. Estas iniciativas se centran principalmente en la optimización del uso de recursos energéticos en ámbitos como la climatización y la iluminación, donde se concentra la mayor parte del consumo en entornos de oficina.

En este sentido, la compañía adopta las limitaciones de temperatura establecidas en el Real Decreto-ley 14/2022, fijando la calefacción en un máximo de 19°C y la refrigeración en un mínimo de 27°C, contribuyendo así a la reducción del consumo energético.

Asimismo, se fomenta la adopción de buenas prácticas entre las personas trabajadoras, como el uso eficiente de los equipos eléctricos, la desconexión de dispositivos al finalizar la jornada o la utilización de regletas con interruptor, en línea con los procedimientos internos de eficiencia energética implementados a través de FAMA.

En las oficinas que operan con este sistema, dichas medidas se gestionan mediante la plataforma tecnológica de FAMA. Esta herramienta permite monitorizar y optimizar el consumo energético,

facilitando la implantación de medidas específicas orientadas a mejorar la eficiencia en las instalaciones. Dentro de esta plataforma, se contemplan las siguientes actuaciones:

**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 de la oficina y baño cerradas.
- Mantén cerradas las salas comunes o privadas (despachos).

## 7.5.2 Iniciativas de reducción y compensación de las emisiones

Somos conscientes de la importancia de controlar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), dada su incidencia directa en el cambio climático y su impacto sobre las generaciones presentes y futuras.

La naturaleza de las actividades del grupo, centradas en la prestación de servicios tecnológicos, determina una huella de carbono directa reducida, sin procesos industriales ni combustión productiva que generen emisiones significativas de Alcance 1. No obstante, reconocemos la relevancia de las emisiones indirectas vinculadas al consumo energético en nuestras sedes (Alcance 2) y a la cadena de valor (Alcance 3), mitigadas en parte por el uso de infraestructuras en la nube a través de AWS, proveedor líder en sostenibilidad ambiental y optimización energética en el sector.

Dado que las operaciones propias no generan emisiones directas contaminantes a la atmósfera, durante 2025 se ha llevado a cabo el cálculo de la huella de carbono junto con un Plan de Reducción.

## 7.5.3 Principio de precaución

En Cuatroochenta, el principio de precaución constituye un eje esencial de la estrategia de sostenibilidad. La compañía asume un enfoque preventivo orientado a anticipar posibles impactos adversos sobre el medio ambiente, la salud y la sociedad, incorporando criterios de prudencia y responsabilidad en sus procesos de toma de decisiones.

Este enfoque se traduce en la adopción de prácticas y medidas destinadas a minimizar riesgos antes de que estos se materialicen, promoviendo una gestión responsable de la actividad y reforzando el compromiso con un desarrollo sostenible a largo plazo. En este contexto, la compañía ha implementado un conjunto de actuaciones estructuradas en torno a las siguientes líneas de acción:

<b>1</b>	Reducción del consumo energético
<b>2</b>	Minimización del uso de agua
<b>3</b>	Fomento de economía circular
<b>4</b>	Promoción de productos y servicios que contribuyan a reducir el impacto ambiental

Estas actuaciones se encuentran integradas en las políticas y procedimientos internos de la organización, constituyendo un marco de referencia para la adopción de prácticas operativas más responsables y sostenibles.

#### 7.5.4 Biodiversidad

Con el objetivo de garantizar la ausencia de efectos adversos sobre la biodiversidad derivados de la actividad de la organización, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de todos los centros de trabajo con el fin de determinar su posible localización en espacios protegidos de flora y fauna. Dado que ninguna de las instalaciones se encuentra ubicada en dichas áreas y que la actividad desarrollada se concentra fundamentalmente en inmuebles de uso administrativo, se ha considerado que no resulta necesaria la implementación de medidas adicionales de protección de la biodiversidad, al no identificarse impacto significativo alguno sobre este ámbito como consecuencia de las operaciones llevadas a cabo.



## 8. Las personas de Cuatroochenta

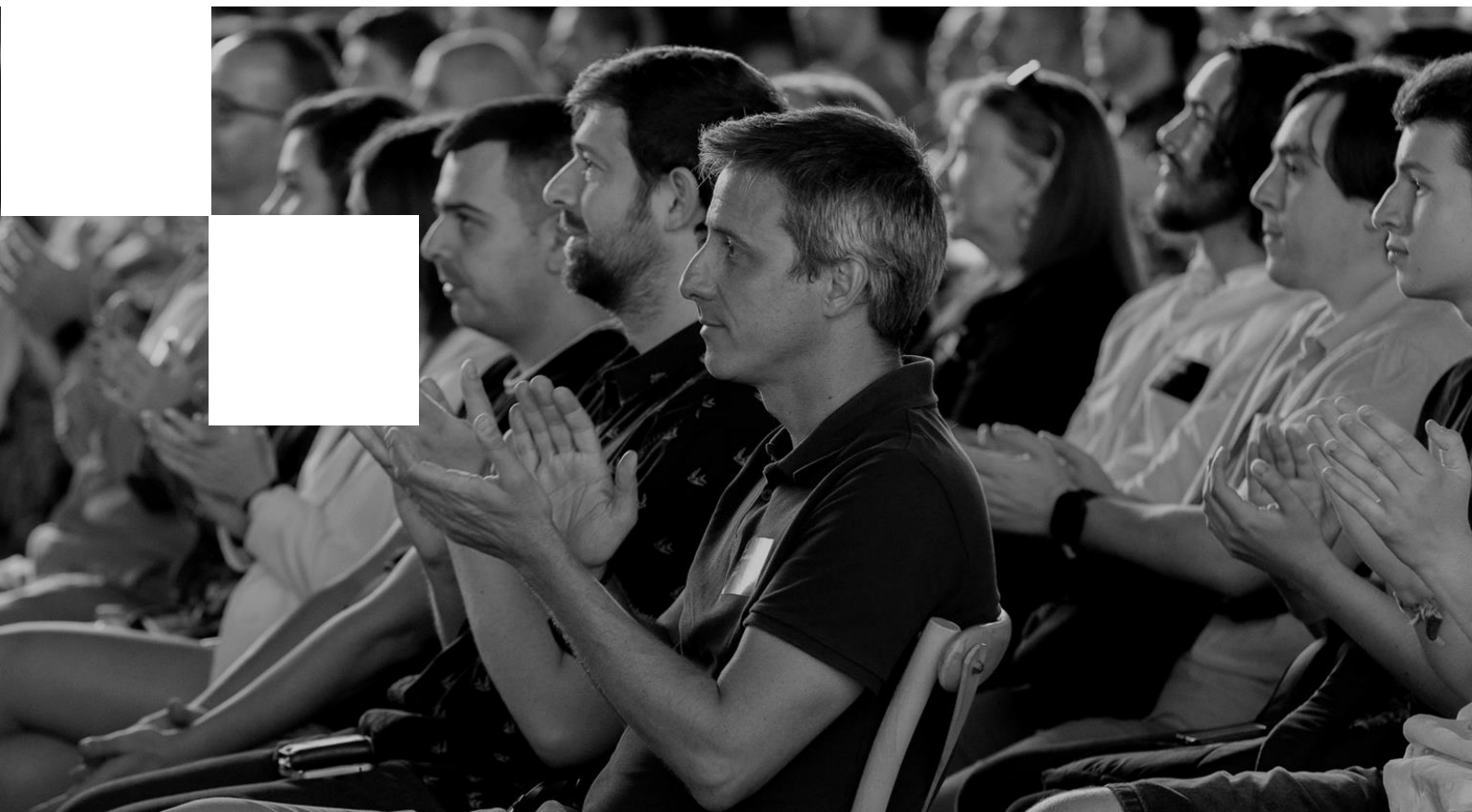
### 8.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal

Nuestro enfoque en materia social y de gestión del personal se basa en la flexibilidad y en la atención a las necesidades individuales de las personas que integran Cuatroochenta y las empresas del grupo. Se promueve un modelo adaptativo que tiene en cuenta tanto las exigencias de cada puesto como las circunstancias particulares de cada profesional, favoreciendo entornos de trabajo más equilibrados y sostenibles.

En este contexto, se impulsa de forma continua el equilibrio entre la vida profesional y personal, apoyado por mecanismos formales que garantizan la escucha activa y la comunicación interna. Entre ellos, destaca el Canal Ético, integrado en el Sistema de *Compliance*, como vía confidencial y directa para la comunicación de inquietudes, consultas o posibles incumplimientos. Este canal está gestionado por el Comité de *Compliance*, órgano independiente con acceso directo a la Alta Dirección, garantizando la confidencialidad, la protección de datos personales y la ausencia de represalias. Asimismo, la organización pone a disposición de la plantilla un buzón de sugerencias accesible a través de la intranet corporativa.

Este conjunto de políticas y prácticas contribuye a la consolidación de un entorno laboral basado en la confianza, la equidad y el bienestar de las personas. Como reflejo de ello, Cuatroochenta ha sido reconocida, por sexto año consecutivo en 2025, con la certificación Great Place to Work, obteniendo un 83% de valoración positiva en el Trust Index, indicador internacional que evalúa el clima laboral, el liderazgo y el nivel de confianza dentro de la organización.

Además, Cuatroochenta alcanzó en 2025 la posición 14 en el Ranking Best Workplaces Tech España, en la categoría 101 a 500 personas empleadas. Elaborada también por Great Place to Work, esta certificación posiciona a Cuatroochenta como un “excelente lugar para trabajar” en el sector tecnológico.



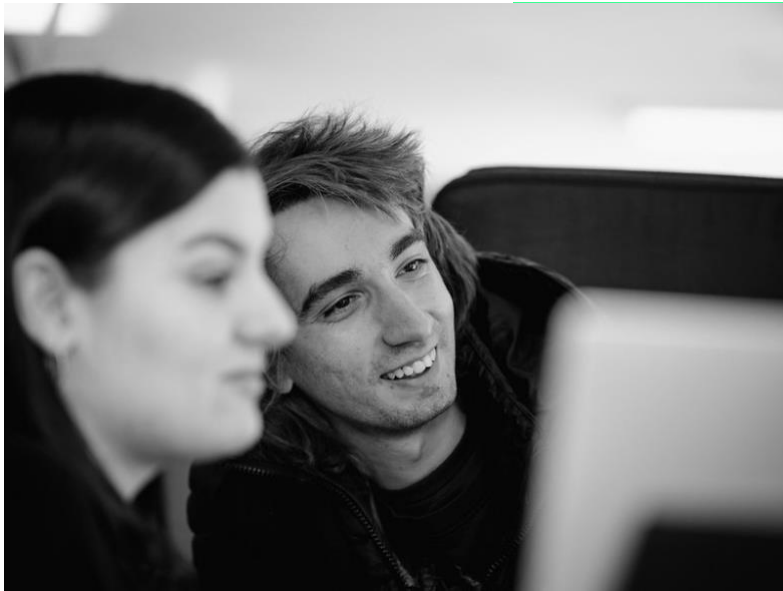
La compañía sitúa a las personas como eje central de su actividad, trasladando estos principios a todas las fases del ciclo de vida del talento, empezando por los procesos de selección y contratación. En este sentido, Cuatroochenta aplica un modelo basado en la transparencia y el rigor técnico, orientado a incorporar profesionales que, además de cumplir con los requisitos del puesto, estén alineados con la cultura y los valores corporativos, favoreciendo así una integración sólida y duradera.

Para ello, la organización participa activamente en plataformas de empleo y en eventos del ámbito laboral y emprendedor, al tiempo que refuerza su colaboración con instituciones educativas y universidades, como la Universitat Jaume I de Castelló. Asimismo, impulsa el Programa de Referidos, una iniciativa interna que fomenta la implicación del equipo en la atracción de talento, contribuyendo al crecimiento de la compañía a través de redes de confianza.

**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 2025 acogimos a 69 alumnos y alumnas en prácticas en nuestras distintas sedes.**

Consideramos que la formación continua es un pilar estratégico para mantener a nuestros equipos actualizados en un entorno tecnológico que evoluciona de manera constante. Bajo esta premisa, hemos consolidado el desarrollo de un Plan Anual de Formación estructurado específicamente para atender las necesidades de los diversos colectivos de la organización, incluyendo las áreas de consultoría, perfiles técnicos, managers y competencias transversales. Este plan tiene como misión principal dotar a nuestros profesionales de los conocimientos técnicos, metodológicos y habilidades transversales necesarios para desempeñar su actividad con los más altos estándares de excelencia.

Dentro de esta estrategia, nuestro Centro de Alto Rendimiento en formación tecnológica (CAR) Learnby-dō se posiciona como una pieza fundamental para el desarrollo del talento en Cuatroochenta.



El CAR Learnby-dō desempeña una doble función:

- Actuar como un espacio de formación práctica para las personas que realizan sus prácticas en la empresa, lo que garantiza la adquisición de competencias clave y permite crear una cantera de talento cualificado para nuestras diversas líneas de negocio.
- 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.

Además, a todos los participantes Learnby-dō se les brinda una formación integral que abarca desde los procedimientos, herramientas y políticas corporativas de Cuatroochenta hasta conocimientos técnicos, tanto generales como especializados. Esta capacitación se complementa con la participación en prácticas reales basadas en proyectos previos, desarrolladas siempre bajo la mentoría directa de expertos en cada área, lo que permite a los profesionales asimilar el know-how técnico y estratégico de la empresa y de la línea de negocio específica en la que se integrarán en el futuro. Asimismo, el programa pone un énfasis especial en el desarrollo de soft skills y en el conocimiento de las tendencias tecnológicas emergentes.

Más allá de su impacto interno, Learnby-dō se consolida como un motor de valor social al contribuir activamente a mitigar la brecha de talento y la escasez de perfiles tecnológicos cualificados en el mercado laboral. A través de esta iniciativa, los participantes desarrollan una base de conocimientos avanzada en tecnologías emergentes y metodologías ágiles, lo que incrementa notablemente su empleabilidad y preparación profesional. En coherencia con nuestro compromiso con el desarrollo del talento, en aquellos casos en los que no es posible la incorporación directa por ausencia de vacantes, el Grupo actúa como facilitador compartiendo dichos perfiles con empresas colaboradoras mediante acuerdos estratégicos, asegurando así que la formación recibida se traduzca en una oportunidad de inserción laboral efectiva.

También se les ofrece a nuestros empleados y empleadas el 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 2025, 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 2025 mantenemos y mejoramos nuestra 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.

Nuestra filosofía de desarrollo se centra en identificar y potenciar el talento que ya forma parte de nuestro equipo, estableciendo como prioridad absoluta el análisis de los perfiles internos ante cualquier nueva oportunidad. Al anteponer el crecimiento de nuestra gente a las contrataciones externas, no solo fomentamos una evolución profesional real, sino que aseguramos que el progreso de cada colaborador sea el motor que impulse el desarrollo de la compañía.

### 8.1.1 Plan de acogida

En línea con nuestros principios de confianza, transparencia y búsqueda constante de excelencia, en Cuatroochenta contamos con un Plan de Acogida integral diseñado para facilitar la adaptación de quienes se incorporan a nuestro equipo. Este plan actúa como una herramienta estratégica para agilizar la integración operativa y fomentar la interacción con el resto de la plantilla, cultivando desde el primer contacto el compromiso y el sentido de pertenencia a Cuatroochenta. El documento, que revisamos y actualizamos periódicamente, proporciona la información organizativa esencial para el desempeño diario, incluyendo procedimientos, acceso a herramientas, el entorno tecnológico y nuestro arraigado compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Como complemento fundamental para asegurar el éxito de esta etapa, en Cuatroochenta realizamos un seguimiento individualizado a los 90 días de la incorporación de cada profesional. Mediante un formulario estructurado, evaluamos la experiencia de onboarding, el grado de integración y la adecuación del puesto a las expectativas iniciales. La información recabada es analizada por el área de personas para identificar tendencias y detectar necesidades de desarrollo, permitiéndonos reforzar de manera continua nuestros procesos de selección y acogida.

Los resultados de la encuesta permiten crear planes de acción específicos orientados a:

- Reforzar la experiencia de incorporación y acompañamiento inicial.
- Impulsar el desarrollo profesional y la formación continua.
- Mejorar la comunicación interna y la transparencia organizativa.
- Consolidar medidas de flexibilidad y bienestar

Además, contamos con el manual 'Don't Panic: Manual 480er', diseñado específicamente para dar la bienvenida a las personas procedentes de empresas adquiridas. Se trata de un documento elaborado con un tono cercano y accesible, utiliza metáforas, comparaciones y referencias al universo de la ciencia ficción para acompañar a los nuevos equipos en su integración.

Concebido como una guía para la nueva *tripulación*, el manual proporciona el contexto necesario sobre la organización, transmite un mensaje de estabilidad y da respuesta a las principales inquietudes que pueden surgir en este proceso y facilita la comprensión de la cultura corporativa del grupo Cuatroochenta.

## 8.2 Empleo

### 8.2.1 Contratos. Perfil de la plantilla

Durante el año 2025 hemos formado parte de Cuatroochenta un promedio de 375 personas, de las cuales 129,5 son mujeres (36%) y el resto, 235,83 hombres (64%), superando la cifra media del año 2024, donde fueron 104 las mujeres empleadas (37%) y 180 los hombres (63%) de un total de 289 personas.

Con relación a los tipos de contrato, durante el ejercicio 2025 contamos con un 97,6% de contratos indefinidos, cifra muy similar a la de 2024 con un 98,27%.

Tabla: comparativas personas promedio empleadas por tipo de contrato en 2024 y 2025.<sup>4</sup>

	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Indefinidos</b>	180	104	235,83	129,5
<b>Temporales</b>	1	4	3,18	5,76
<b>Total por sexo</b>	181 (63%)	108 (37%)	239,01 (64%)	135,26 (36%)
<b>Total promedio</b>	<b>289</b>		<b>375</b>	

Tabla: comparativas personas empleadas promedio por tipo de jornada en 2024 y 2025.

	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Completa</b>	175	99	229,77	127,32
<b>Parcial</b>	6	9	10,10	7,10
<b>Total promedio</b>	<b>289</b>		<b>375</b>	

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 2025 registramos una media de 357 personas empleadas a tiempo completo, de las cuales 64,3% fueron hombres (230) y el 35,7% mujeres (127), y 17 personas a tiempo parcial, siendo el 59% hombres (10) y el 41% mujeres (7). Una evolución positiva con respecto a 2024, cuando fueron 274 personas empleadas a tiempo completo, de las cuales un 64% fueron hombres (175) y el 36% mujeres (99), y 15 las acogidas a tiempo parcial, un 40% de hombres (6) y el 60% restante mujeres (9).

<sup>4</sup> Las tablas comparativas personas promedio empleadas por tipo de contrato y por tipo de jornada en 2024 y 2025 muestran las personas empleadas que no forman parte del Consejo de Administración.

A continuación, se compara el promedio de personas empleadas por tipo de contrato, categoría profesional, género y edad en Cuatroochenta en 2024 y 2025, mediante dos tablas que reflejan los datos de cada uno de los periodos:

*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				99	15	26	5	46	145
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>104</b>	<b>22</b>	<b>175</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>8</b>	<b>96</b>	<b>271</b>
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
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

Tabla: personas empleadas promedio con contrato indefinido por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2025.

		2025								
		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	-	12,56	2	14,56	-	5,3	-	5,3	19,86
	Mandos intermedios	7,02	33,01	14,65	54,86	3	17,88	1	21,88	76,57
	Personal oficina	12,54	14,57	3,67	30,78	9,42	31,91	5,64	46,97	77,75
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	44,71	68,71	16,32	129,74	16,56	32,43	4,18	53,18	182,92
	<b>Total</b>	<b>64,27</b>	<b>128,85</b>	<b>36,64</b>	<b>229,77</b>	<b>28,98</b>	<b>87,52</b>	<b>10,82</b>	<b>127,32</b>	<b>357,09</b>
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	1,73	1,68	-	3,41	0,56	1,27	0,81	2,63	6,05
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1,92	-	2,01	3,93	2,36	-	-	2,36	4,86
	<b>Total</b>	<b>3,65</b>	<b>3,69</b>	<b>-</b>	<b>7,34</b>	<b>2,92</b>	<b>1,27</b>	<b>0,81</b>	<b>3,65</b>	<b>368</b>

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		
<b>Jornada Completa</b>	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	1	-	1	2	2
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Jornada parcial</b>	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1	-	-	1	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Tabla: personas empleadas promedio con contrato temporal por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2025.

		2025								
		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		
<b>Jornada Completa</b>	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1	-	-	1	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Jornada parcial</b>	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	2,70	0,06	-	2,76	1,62	-	0,48	2,10	4,86
	<b>Total</b>	<b>3,70</b>	<b>0,06</b>	<b>-</b>	<b>3,76</b>	<b>1,62</b>	<b>-</b>	<b>0,48</b>	<b>2,10</b>	<b>5,86</b>

### 8.2.2 Diversidad

Consideramos que la diversidad en el entorno laboral contribuye de forma decisiva al fortalecimiento de nuestra organización, integrando perspectivas culturales, de género y generacionales.

A finales de 2025, la plantilla de Cuatroochenta estaba compuesta por personas de 6 nacionalidades diferentes. La diversidad en nuestro equipo refleja la amplitud de nuestros servicios y nuestra presencia en varios países. A 31 de diciembre de 2025, el 80,42% de las personas empleadas eran españolas, el 9,82% panameñas, el 7,24% colombianas, el 1,38% costarricenses, el 0,55% dominicanas y el 0,6% de origen mexicano.

### 8.2.3 Remuneración de las personas empleadas

En Cuatroochenta nos comprometemos a garantizar una remuneración justa, alineada con la contribución, responsabilidad y dedicación individual de cada profesional. Para ello, aplicamos principios fundamentales de equidad en nuestros procesos retributivos, con el objetivo de mejorar el bienestar y la calidad de vida de nuestra plantilla. Entre las iniciativas orientadas a potenciar la experiencia profesional, destacan las revisiones salariales periódicas, diseñadas para reconocer el desempeño y asegurar la competitividad retributiva de Cuatroochenta en el mercado. Al recompensar adecuadamente a nuestro equipo, no solo fomentamos el compromiso con el proyecto, sino que consolidamos una estructura laboral basada en el reconocimiento y la equidad.

En este sentido, durante el ejercicio 2025 en Cuatroochenta hemos aplicado incrementos salariales a los perfiles con trayectoria consolidada, reconociendo su evolución profesional y aportación al valor del grupo. Paralelamente, hemos reforzado la incorporación de talento joven, especialmente de perfiles integrados tras sus periodos de prácticas. En este marco, mantenemos una colaboración activa con centros educativos y universidades de nuestro entorno, favoreciendo la conexión entre el ámbito académico y la realidad empresarial para facilitar el acceso de las nuevas generaciones al mercado laboral.

Como resultado de esta doble dinámica el reconocimiento de perfiles consolidados frente al apoyo a nuevas incorporaciones, la remuneración media global ha registrado un ligero descenso respecto a 2024. A este indicador se suma la consolidación de las retribuciones de nuestros equipos en Latinoamérica, cuyos niveles responden a realidades económicas y de mercado específicas que influyen en el cálculo agregado del Grupo. En definitiva, la evolución de este indicador refleja nuestra decisión estratégica de invertir simultáneamente en el desarrollo del talento interno y en la generación de oportunidades para los profesionales del futuro.

Durante el año 2025, el salario medio anual registrado fue de 29.205,1€, presentando un descenso respecto a los 31.156€ del 2024, esto debido a como mencionamos anteriormente la doble dinámica de incorporar mucho talento joven y a la consolidación de las retribuciones de nuestros equipos de Latinoamérica. Por otro lado, la brecha salarial media de nuestro equipo fue del 16,2%. En Cuatroochenta, la brecha salarial continúa vinculada a la distribución de perfiles en el sector tecnológico, donde la mayor presencia masculina en disciplinas STEM influye estructuralmente en la composición de los niveles retributivos superiores. Conscientes de esta realidad, en el Grupo hemos avanzado durante 2025 en la promoción e incorporación de talento femenino en áreas técnicas, logrando una mejora del indicador respecto al ejercicio anterior. Reafirmamos nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades, garantizando que todo proceso de selección y desarrollo en Cuatroochenta se basa exclusivamente en criterios objetivos de mérito y competencia profesional.

A continuación, desglosamos los datos relativos a las remuneraciones en el año 2025 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 2025.

2024	2025
------	------

<b>Mujeres</b>	27.384,5€	26.097,43€
<b>Hombres</b>	33.407,93€	31.141,44€

Tabla: remuneraciones promedio (€) por edad en 2025.

	2024	2025
<b>Jóvenes (menos de 30 años)</b>	19.060,58€	19.142,24€
<b>Mediana edad (entre 30 y 50 años)</b>	35.411,10€	32.808,44€
<b>Mayores (más de 50 años)</b>	43.142,96€	41.549,33€

Tabla: remuneraciones promedio (€) por categoría profesional en 2025.

	2024	2025
<b>Directivos</b>	76.971,41€	67.073,86€
<b>Mandos intermedios</b>	44.147,08€	40.834,92€
<b>Técnicos</b>	25.427,22€	22.043,64€
<b>Personal de oficina</b>	25.336,34	26.240,03€

Además de la retribución económica, grupo Cuatrochenta impulsa una propuesta de valor para las personas empleadas que integra medidas orientadas al bienestar, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Esta se articula a través de distintas iniciativas que fomentan la transparencia, el feedback continuo y la mejora de la experiencia de las personas empleadas.

Entre ellas, el sistema de reconocimiento entre compañeros y compañeras denominado 480Coins, y que impulsamos desde 2017. Se trata de una herramienta que permite que los miembros del equipo se brinden agradecimientos personalizados y públicos a través de nuestra intranet, lo que fortalece el compañerismo, la confianza y la integración. Cada profesional dispone de dos monederos virtuales, uno para otorgar monedas a sus compañeros y otro para canjear las recibidas por productos y servicios del catálogo, tales como días libres adicionales, entradas al cine, merchandising o suscripciones digitales.

En materia de desarrollo profesional, contamos con un sistema de Evaluación 360°, de carácter obligatorio, confidencial y objetivo, que nos permite identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo. Este proceso consta de una fase de evaluación técnica y una posterior entrevista individual con el o la responsable directo. Asimismo, se complementa con la ejecución del Plan Anual de Formación y el desarrollo de un Plan de Carrera estructurado para el conjunto de la organización.

Adicionalmente, con el objetivo de facilitar el bienestar y la conciliación en el día a día, el grupo ofrece a su plantilla un conjunto de beneficios sociales y ventajas, entre los que se incluyen:

**Retribución Flexible.** Contamos con un programa que permite percibir hasta un 30% del salario bruto anual en productos o servicios como seguro de salud, cheques restaurante, guardería, transporte o vales de formación.

**Día de cumpleaños.** Concedemos la fecha de cumpleaños como permiso retribuido, permitiendo su disfrute en días laborables, en caso el día cae en sábado, domingo o festivo podrá hacer uso del día laborable anterior o siguiente de su fecha de cumpleaños.

**Tax Down.** Facilitamos el acceso a esta plataforma experta para el asesoramiento y tramitación de la declaración de la Renta, aplicando todas las deducciones posibles con garantías fiscales.

**Club de Descuentos.** Ponemos a disposición de la plantilla una plataforma exclusiva con ahorros en diversas categorías como salud, tecnología, restauración y viajes.



### 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 551.352€ en el ejercicio de 2025 (414.960€ en el ejercicio 2024).

### 8.2.5 Antigüedad laboral, rotación de personal y número de despidos

En nuestro compromiso con el crecimiento interno y la generación de oportunidades laborales, apostamos por políticas de promoción y retención del talento que incrementen el valor de la compañía y consoliden un equipo profesional estable y cualificado.

Pese a ser una empresa joven (constituida en 2011), Cuatroochenta mantiene una antigüedad laboral media relevante, indicador que refleja tanto la integración de compañías con mayor trayectoria como el vínculo sostenido con el equipo. En 2024, la antigüedad laboral promedio se situó en 4,24 años, frente a los 5,32 años registrados en el ejercicio anterior. Este descenso responde principalmente al significativo volumen de nuevas incorporaciones producidas durante el año, fruto de la estrategia de crecimiento del grupo, y no a una pérdida de estabilidad en la plantilla consolidada. De hecho, el incremento neto de personas empleadas refleja la apuesta activa de la compañía por la creación de empleo de calidad y la ampliación de capacidades internas.

La categoría profesional de mandos intermedios registra la variación más significativa en términos de antigüedad media. Este descenso se explica principalmente por la incorporación de nuevos mandos intermedios a lo largo del ejercicio 2025, a lo que se suma la integración de las plantillas especializadas procedentes de las dos adquisiciones empresariales llevadas a cabo durante dicho periodo. Ambos factores han incrementado el peso relativo del personal de reciente incorporación en esta categoría, reduciendo así la antigüedad media de dicha categoría profesional.

En un sector extremadamente dinámico y competitivo, proporcionamos un entorno que favorece el crecimiento personal y profesional de la plantilla.

*Tabla: antigüedad laboral por categoría profesional en 2024 y 2025*

Categoría profesional	2024	2025
Personal Directivo	6,73	6,21
Mandos intermedios	8,98	5,5
Personal oficina	4,10	3,28
Personal operativo	4,40	2,01
Personal Técnico	0	0
<b>Total</b>	<b>5,32</b>	<b>4,24</b>

En 2025 causaron baja de la compañía 23 personas, de las que 17 hombres y 6 mujeres.

## 8.3 Organización del trabajo

### 8.3.1 Distribución del tiempo de trabajo

En Cuatroochenta nos comprometemos a mejorar las condiciones laborales de nuestro equipo, priorizando la conciliación y la flexibilidad en el trabajo. Buscamos facilitar la armonización óptima que permita a las personas empleadas desempeñar sus responsabilidades en las mejores condiciones posibles.

Dentro de los beneficios que ofrecemos en Cuatroochenta, la plantilla dispone de flexibilidad horaria, de modo que el horario lo establece cada persona en función de cómo se organiza en su trabajo. Actualmente, la jornada es de 40 horas semanales, las cuales se distribuyen por día según la organización de cada trabajador. Esta flexibilidad permite realizar la jornada laboral dentro del rango comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m., previo acuerdo con los responsables y en función del puesto. Asimismo, ofrecemos la opción de teletrabajar desde casa o acudir a la oficina.

### 8.3.2 Desconexión digital en el ámbito laboral

En Cuatroochenta, nos comprometemos decididamente a garantizar el derecho a la desconexión digital de nuestra plantilla tras la finalización de la jornada laboral, con el fin de asegurar un equilibrio efectivo entre la vida profesional, personal y familiar. Para dar cumplimiento a este compromiso, el Grupo cuenta desde diciembre de 2023 con una Política de Desconexión Digital Laboral, elaborada conforme al marco legal vigente, incluyendo la Ley Orgánica 3/2018 y el artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores.

Para materializar este derecho, en Cuatroochenta promovemos una cultura laboral basada en los siguientes ejes de actuación:

- **Respeto a los tiempos de descanso:** Fomentamos el respeto por los horarios pactados, las vacaciones y licencias, evitando el contacto por cualquier medio tecnológico fuera de estos periodos.
- **Gestión eficiente de la comunicación:** Las solicitudes recibidas fuera del horario laboral se consideran recibidas el día hábil siguiente. Asimismo, instamos a nuestro equipo a utilizar herramientas de programación de envíos y a designar "backups" durante sus ausencias para garantizar la continuidad del servicio sin interrumpir su descanso.
- **Formación y Sensibilización:** Realizamos acciones de capacitación sobre el uso razonable de las TIC y el manejo óptimo del tiempo, integrando estas directrices desde el proceso de inducción de nuevos profesionales.

Esta política tiene alcance sobre todo el personal del Grupo en España, tanto en modalidad presencial como en teletrabajo. Se contemplan excepciones exclusivamente en situaciones de fuerza mayor, picos puntuales de trabajo o urgencias graves que puedan suponer un perjuicio evidente para la organización.

Finalmente, velamos por el cumplimiento de estas directrices a través de un canal formal de quejas gestionado por el Comité Ético. Cualquier profesional puede notificar posibles infracciones de forma escrita a través de la dirección [canaletico@cuatroochenta.com](mailto:canaletico@cuatroochenta.com), garantizando el Grupo la confidencialidad y la ausencia de represalias en el ejercicio de este derecho.

### **8.3.3 Jornada laboral ordinaria máxima**

La jornada laboral ordinaria máxima en Cuatroochenta se rige por las especificaciones del XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Conforme a este marco normativo, en el Grupo registramos una jornada de 1.800 horas anuales, distribuidas en 40 horas semanales para el conjunto de nuestra plantilla en España.

Adicionalmente, movidos por nuestra convicción de velar por el máximo bienestar de nuestro equipo, en Cuatroochenta hemos mantenemos la medida interna mediante la cual establecemos dicha jornada laboral máxima de 40 horas semanales para todos nuestros profesionales, independientemente del país de residencia o de la legislación local que resulte aplicable.

### **8.3.4 Medidas para el disfrute de la conciliación**

En el Grupo, promovemos una gestión efectiva entre la vida laboral y personal de nuestro equipo, convencidos de que mantener este equilibrio es esencial para construir una cultura de confianza y una experiencia profesional gratificante. Con este propósito, hemos implantado un modelo de teletrabajo estable que permite a la plantilla desarrollar su actividad de forma flexible y compatible con sus necesidades personales, asegurando siempre la coordinación entre equipos y la calidad del servicio ofrecido.

Nuestra política fomenta un entorno híbrido donde las oficinas permanecen disponibles para quienes prefieran la modalidad presencial, ya sea de forma diaria o puntual. Esta elección es de carácter individual y se adapta tanto a las particularidades de cada persona como a las del propio equipo. Para facilitar el desempeño desde el hogar en condiciones óptimas de ergonomía y eficiencia, la organización ofrece la posibilidad de enviar el material necesario, incluyendo portátil, monitor, teclado, ratón y otros elementos requeridos según las necesidades del puesto.

Este modelo se complementa con un sistema de horario flexible que permite adaptar el inicio y el fin de la jornada diaria dentro de unas franjas establecidas, favoreciendo la compatibilidad con otras responsabilidades sin comprometer la operativa. Asimismo, todas nuestras políticas respaldan firmemente el derecho a la desconexión digital y contemplan los mecanismos internos necesarios para adaptarnos a situaciones que precisen reducciones de jornada, permitiendo la modificación y reducción del número total de horas laborales diarias.

El teletrabajo y la flexibilidad forman parte activa de las medidas recogidas en nuestro Plan de Igualdad, actuando como herramientas fundamentales para reforzar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación. Dicho plan establece los criterios claros de solicitud y garantiza la igualdad de trato para todas las personas que opten por estas modalidades. Como reflejo de este compromiso, durante el ejercicio 2025 el número de personas que disfrutaron de permisos por maternidad o paternidad fue de 13 profesionales (9 mujeres y 4 hombres).

Tabla: bajas por maternidad y paternidad en 2024 y 2025.

	2024	2025
Mujeres	5	9
Hombres	2	4
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Seguimos manteniendo el 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

El bienestar y la integridad física y mental de nuestro equipo humano son prioridades estratégicas para Cuatroochenta. Con este fin, integramos la cultura de la prevención de riesgos en todos los estratos de la estructura organizativa. Este compromiso se materializa a través de una política de seguridad y salud basada en la coordinación activa de tres pilares esenciales: el conjunto de la plantilla, la dirección de la compañía y el soporte especializado de nuestro servicio de prevención ajeno.

### 8.4.1 Políticas de prevención de riesgos laborales

Cuatroochenta mantiene la vigencia de su modelo de prevención, fundamentado en una estructura documental y procedimientos internos que aseguran una comunicación ágil en toda la organización. Este modelo se articula bajo los siguientes principios estratégicos:

<b>Liderazgo de la Dirección</b>	Definición de políticas de seguridad con las que se identifica toda la compañía.
<b>Responsabilidad Compartida</b>	Asignación de funciones preventivas a toda la cadena de mando.
<b>Gestión de Recursos</b>	Dotación de los medios necesarios para las actividades de seguridad y salud.
<b>Sistematización</b>	Integración de la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos y operativos.

Para garantizar la ejecución técnica de estas políticas, la Cuatroochenta cuenta con la colaboración de Unimat Prevención S.L. como servicio de prevención ajeno contratado. En el marco de esta colaboración, se desarrollan los Planes de Prevención Anuales. Asimismo, se garantiza que todo el personal de nuevo ingreso reciba una formación inicial obligatoria en materia de PRL de dos horas de duración, asegurando que cada profesional cuente con el conocimiento técnico y de seguridad necesario desde el momento de su incorporación. Solo en el 2025 han sido formados un total de 73 nuevos empleados.

#### **8.4.2 Accidentes de trabajo**

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

Para dar soporte a este compromiso, en Cuatroochenta ponemos a disposición de toda nuestra plantilla, a través del SharePoint corporativo, toda la documentación y procedimientos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de todas las oficinas del Grupo. En España, la gestión de la seguridad y salud laboral se articula mediante un servicio de prevención ajeno. Si bien no contamos con un comité de seguridad y salud formal debido a esta externalización del servicio, garantizamos la atención de cualquier duda o necesidad de nuestro equipo canalizándola a través del área de RRHH, que trabaja de manera coordinada con UNIMAT, nuestro servicio de prevención de referencia. En la actualidad, la compañía se encuentra inmersa en el proceso de elaboración de nuevas evaluaciones de riesgos, las cuales está previsto que entren en vigor durante el próximo ejercicio.

En este marco, mantenemos un compromiso constante con la máxima reducción de posibles riesgos laborales. De esta forma, durante el 2025 se registraron 0 accidentes de gravedad y únicamente 2 accidentes leves, ambos de carácter in itinere. Además, al no registrarse ningún accidente de gravedad ni incidente con baja durante la jornada laboral, el índice de incidencia, frecuencia y gravedad fue de 0. Estos resultados consolidan la tendencia de 2024 donde se obtuvieron cifras 0 accidentes de gravedad, 1 accidentes leves, aun así, se siguen llevando diariamente las medidas necesarias para mejorar cada año las cifras y garantizar la seguridad de los trabajadores.

Tabla: accidentes y enfermedades por sexo en 2024 y 2025.

	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enfermedades	-	-	-	-
Accidentes	1	-	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### 8.4.3 Absentismo laboral

En 2025, la ratio de absentismo laboral que registramos en Cuatroochenta fue del 2,89%.

En la tabla observamos un gran ascenso de 11.768,48 horas con respecto a los datos de 2024, este gran aumento observándose una reducción de las horas de ausencia en cuanto a incapacidad temporal (enfermedades comunes y otras).

Tabla: Absentismo laboral en horas en 2024 y 2025

	2024	2025
Incapacidad temporal	5.313	17.105,48
Accidentes	24	0
Otros motivos	0	0
<b>Total (horas)</b>	<b>5.337</b>	<b>17.105,48</b>

## 8.5 Relaciones sociales

### 8.5.1 Personas empleadas cubiertas con convenio colectivo

En Cuatroochenta, nos adherimos estrictamente a la normativa vigente en materia de condiciones laborales y derechos fundamentales de nuestra plantilla, garantizando plenamente el derecho a la libertad de asociación y la representación sindical. Estos principios se reflejan de manera transversal en nuestras normativas internas y en los convenios colectivos de aplicación.

A este respecto, el 100% de las personas empleadas del Grupo en España se encuentran cubiertas por el XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Este marco regulador, además de determinar la duración y los tiempos de las jornadas laborales establecidos en 1.800 horas anuales, regula aspectos fundamentales como la remuneración y los derechos sociales de los profesionales.

Por otro lado, Cuatroochenta no dispone de ningún acuerdo con la plantilla para su representación mediante un Comité de Empresa Europeo, un Comité de Empresa de la Sociedad Europea (SE) o un Comité de Empresa de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE). El Grupo no alcanza los umbrales establecidos por la normativa europea para la constitución de un Comité de Empresa Europeo, ni estamos constituidos bajo las formas jurídicas de Sociedad Europea ni Sociedad Cooperativa Europea. Asimismo, no existe ningún acuerdo voluntario con la plantilla relativo a mecanismos de representación transnacional. En consecuencia, la representación de las personas empleadas en Cuatroochenta se articula a través de los órganos y procedimientos previstos en la normativa laboral española y, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación.

### 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

Durante este ejercicio 2025, seguimos apostando decididamente por la formación continua como eje fundamental de nuestra filosofía para la adquisición, actualización y mejora de habilidades tanto técnicas como personales. Nuestro objetivo permanece invariable, potenciar el rendimiento de nuestros equipos para garantizar la excelencia operativa.

Para ello, continuamos explotando el potencial de nuestro centro propio de alto rendimiento, Learnbydō, que junto a la ejecución del Plan de Formación 2025, nos permite dar respuesta técnica a las necesidades formativas identificadas en toda la organización. A través de esta política, coordinamos actividades de capacitación estratégicas que aseguran que nuestra plantilla cuente con las competencias necesarias para ofrecer soluciones óptimas y adaptarnos, de manera ágil, a las constantes demandas tecnológicas de nuestros clientes.

Asimismo, consolidamos la estructura de formaciones segmentadas por las empresas y perfiles profesionales introducida anteriormente. Este enfoque especializado nos permite profundizar en el desarrollo de cada área, asegurando que cada profesional de Cuatroochenta reciba una capacitación

coherente con sus responsabilidades y con la estrategia global de la compañía.

**La política de formación es una de las principales estrategias de la compañía; por eso hemos duplicado las horas de formación.**

Respaldamos la formación interna y externa, delegando la responsabilidad para identificar necesidades formativas de cada equipo a los líderes de los responsables de los equipos, junto con el departamento de Recursos Humanos.

Nuestro propósito es asegurar que cada miembro de nuestro equipo se mantenga actualizado en su área de especialización, pudiendo brindar así un servicio que persigue la excelencia. En 2025, la cifra total fue de 9.414 horas, 4.419 horas más que en el ejercicio anual anterior (4.995 horas en 2024). Atendiendo a la inversión en formación, el incremento fue de 25.468€ respecto a 2024, registrándose un total de 119.000€ en 2025.

*Tabla: horas de formación por género en 2024 y 2025*

	2024	2025
Mujeres	1.798,5	2.564
Hombres	3.197,5,	6.850
<b>Total (horas)</b>	<b>4.996</b>	<b>9.414</b>

Apostamos por la formación continua como un pilar estratégico para la actualización y mejora de competencias de nuestro equipo. 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.

En 2025 seguimos impulsando 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 2025 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.

Se han duplicado las horas de formación respecto al año anterior: en 2025, el total de horas de formación impartidas fue de 9.414 horas, lo que supone un incremento de 25.468 horas en comparación con 2024 (4.995 horas). Esto se traduce en una media de 25 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, como comentamos previamente, representando un incremento de 25.468€ respecto al ejercicio anterior. En términos individuales, esto equivale a una inversión media de 318€ 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.

Para dar respuesta a estas exigencias, en Cuatroochenta combinamos la capacitación interna con programas de formación externa en ámbitos estratégicos como la inteligencia artificial, la gestión de proyectos, la seguridad informática y el liderazgo. Gracias a este enfoque integral, logramos mantenernos a la vanguardia del sector, incorporando nuevas tendencias y tecnologías de manera ágil y efectiva en nuestros procesos.

Nuestra prioridad es garantizar que cada integrante de nuestro equipo acceda a oportunidades de aprendizaje que impulsen su crecimiento profesional y le permitan mantenerse actualizado en un entorno tecnológico en constante evolución. Con esta visión, seguimos reforzando nuestras iniciativas de capacitación para consolidar nuestra posición como un referente en la formación y el desarrollo del talento especializado

En cuanto a la formación en cumplimiento normativo, ética empresarial y prevención de riesgos, en 2025 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.

## 8.7 Accesibilidad universal

Contamos con un Plan de Igualdad formalmente aprobado para la sociedad Soluciones Cuatroochenta, S.A., cuyas directrices de no discriminación y trato equitativo aplicamos de forma transversal a toda nuestra plantilla. Trabajamos activamente en la implementación progresiva de planes específicos todas nuestras sociedades, asegurando que los procesos de selección, promoción y condiciones laborales se rijan siempre por la igualdad de oportunidades y los principios de nuestro Código Ético.

En coherencia con este compromiso, nuestros protocolos internos, que abarcan desde los procesos de selección y contratación hasta la promoción interna y las condiciones de trabajo, aseguran un entorno laboral inclusivo. Contamos con un protocolo de prevención de acoso y un Código Ético que refuerza estos valores, recogiendo expresamente el respeto a la diversidad, la integridad y la prohibición de cualquier tipo de discriminación en nuestras relaciones laborales.

Respecto a la integración laboral de personas con discapacidad, aunque el Grupo no dispone actualmente de un programa específico, nuestro marco normativo interno garantiza la no discriminación y facilita la adopción de los ajustes razonables que resulten necesarios. Esta base nos permite avanzar de manera firme hacia políticas más inclusivas en materia de accesibilidad.

En el ámbito físico, la sede principal de Cuatroochenta se encuentra en Espaitec (Parque Científico y Tecnológico de la Universitat Jaume I), entorno que proporciona unas infraestructuras completamente adaptadas, garantizando que cualquier miembro del equipo pueda desempeñar su actividad en condiciones óptimas de accesibilidad, incluyendo accesos, movilidad interior, señalización y servicios comunes accesibles.

Como medida complementaria para favorecer la plena integración y el bienestar, la organización ofrece la posibilidad de teletrabajo. Esta modalidad permite a cada persona adaptar su entorno laboral a sus necesidades específicas y disponer de un espacio accesible y seguro. Por último, y como apoyo adicional, facilitamos (siempre que es posible y según disponibilidad) diversos periféricos y accesorios de trabajo a aquellas personas que lo solicitan para mejorar la accesibilidad o la ergonomía de su espacio de trabajo en casa, reforzando así un entorno de trabajo cómodo y funcional.

Durante 2025 el 1,72% de las personas empleadas contaban con algún tipo de discapacidad, comparándose con el 3,09% de 2024. Si bien la representación de personas con discapacidad en plantilla aún no alcanza el 2%, la compañía desarrolla acciones complementarias orientadas a favorecer la integración laboral de este colectivo y avanza progresivamente hacia dicho objetivo.

## 8.8 Igualdad

Al cierre de 2025, la plantilla de Cuatroochenta está integrada por un 36% de mujeres y un 64% de hombres. A pesar del significativo crecimiento del equipo, que ha pasado de 289 profesionales en 2024 a 375 en 2025, la compañía ha logrado mantener la estabilidad en su distribución por género. Este resultado supone una variación de apenas un punto porcentual respecto al ejercicio anterior (donde se registró un 37% de mujeres), lo que refleja la solidez de nuestro compromiso con la igualdad durante esta fase de expansión de la organización.

Asimismo, el número total de mujeres directivas en 2025 de todo el grupo, considerando puestos de dirección y mandos intermedios, es del 30%. Mejorando los datos del año 2024, en el que las mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios era del 6% personas. Este incremento se debe al aumento en la plantilla y sobre todo en los mandos intermedios ocupados por mujeres.

### **8.8.1 Plan de Igualdad**

En Cuatrochenta, impulsamos una cultura de desarrollo profesional centrada en la potenciación del talento interno y la igualdad de oportunidades, garantizando que el crecimiento de nuestra gente sea siempre la prioridad ante cualquier nueva vacante. Somos plenamente conscientes de la brecha de género que afecta a los equipos STEM debido a la realidad del entorno educativo y, por ello, trabajamos activamente para equilibrarla visibilizando referentes femeninos en puestos técnicos y promoviendo la reflexión en todos nuestros canales. De este modo, aseguramos una evolución profesional que no solo es orgánica y alineada con el éxito de la compañía, sino también diversa, equitativa y comprometida con transformar nuestro sector.

El predominio de perfiles masculinos 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 anteriormente mencionadas, seguimos avanzando en la aplicación de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad. Mediante este plan, asumimos el compromiso de desarrollar políticas orientadas a garantizar la equidad en el trato y a impulsar iniciativas que promuevan una igualdad real y efectiva.

El Plan de Igualdad incluye los casos considerados como acoso sexual y discriminación por razón de sexo, así como un conjunto de directrices de actuación para su posible aplicación. Nuestro propósito es consolidar la igualdad de oportunidades como un principio esencial dentro de nuestra Política Corporativa y de Personas en todos los ámbitos de nuestra actividad: desde los procesos de selección y promoción del personal, hasta la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud laboral, la corresponsabilidad y el fomento de la conciliación, entre otros aspectos relevantes.

A través de esta herramienta, se fijan objetivos concretos en materia de igualdad que Cuatrochenta debe alcanzar, junto con las estrategias y acciones necesarias para lograrlos. Del mismo modo, se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación que permite supervisar el cumplimiento de dichos objetivos.

En el Plan de Igualdad presenta las siguientes medidas:

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.
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.
8. 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.

Durante 2025 mantenemos el avance 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 2026 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**

En Cuatroochenta, mantenemos un compromiso de tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Para garantizar un entorno laboral seguro, contamos con un protocolo actualizado en enero de 2026 que integra las exigencias de la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024 relativas a la igualdad real de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBI.

Este marco de actuación aplica a todas las sociedades del Grupo y es de obligado cumplimiento para todo el personal, incluyendo colaboradores externos y personas en formación. El protocolo no solo identifica las conductas prohibidas, sino que también establece medidas preventivas basadas en la sensibilización y formación continua de la plantilla para identificar y erradicar riesgos psicosociales como el acoso moral o *mobbing*.

Para la gestión de posibles casos, disponemos de una Comisión Instructora fija que garantiza la máxima confidencialidad, imparcialidad y protección de la intimidad de las partes afectadas. El procedimiento se activa mediante denuncia secreta a través del correo [canaletico@cuatroochenta.com](mailto:canaletico@cuatroochenta.com).

Las etapas y plazos máximos del proceso de actuación son:

1. Presentación de queja o denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora: máximo 3 días laborables desde la recepción.
3. Fase preliminar (potestativa): máximo 7 días laborables.
4. Expediente informativo: máximo 10 días laborables (prorrogables por otros 3).
5. Resolución del expediente: máximo 3 días laborables tras las conclusiones.
6. Seguimiento: máximo 30 días naturales para verificar el cumplimiento de las medidas.

Además, para 2026, se están desarrollando acciones formativas dirigidas a la plantilla que expliquen de manera clara qué conductas constituyen acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación, desmontando mitos y reforzando la cultura de respeto, dignidad e inclusión. Hasta la fecha, no se han registrado incidentes de discriminación o acoso en ninguna de nuestras oficinas de España o Latinoamérica.

## 8.9 Evaluación y gestión de riesgos

Anualmente, Cuatroochenta lleva a cabo un proceso de evaluación y gestión de riesgos basado en la metodología MAGERIT, desarrollada por el Consejo Superior de Administración Electrónica (CSAE), en el marco de sus certificaciones ISO 27001, Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y SOC 2 (*System and Organization Controls 2*).

La metodología MAGERIT constituye el estándar de referencia para el Análisis de Riesgos de los Sistemas de Información de la organización, estructurándose en torno a dos fases complementarias:

- **Análisis de riesgos.** Permite identificar y caracterizar los activos de información de la organización, determinar su valor y evaluar las amenazas a las que se encuentran expuestos, proporcionando una visión integral del nivel de exposición al riesgo.
- **Tratamiento de riesgos:** A partir de los resultados del análisis, se seleccionan e implementan las medidas de seguridad adecuadas para mitigar o eliminar las amenazas identificadas.

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).

## 8.10 Riesgos y medidas de ciberseguridad

La protección frente a ciber amenazas constituye uno de los pilares fundamentales para Cuatroochenta, tanto en su actividad como proveedor de servicios de ciberseguridad como en la gestión de sus propios sistemas y operaciones. En coherencia con este compromiso, la compañía cuenta con un Plan de Continuidad de Negocio que integra un Análisis de Impacto de Negocio (*Business Impact Analysis*, BIA) y un Plan de Recuperación ante Desastres (*Disaster Recovery Plan*, DRP), herramientas que permiten identificar, evaluar y mitigar los riesgos materiales que pudieran afectar a la continuidad operativa de la organización y de sus clientes.

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

Plan de Continuidad de Negocio (PCN), establece las directrices, estándares y herramientas gestionar situaciones imprevistas que puedan interrumpir, parcial o totalmente las operaciones comerciales de nuestros clientes. Su objetivo es garantizar la recuperación ágil de las áreas y procesos afectados en el menor tiempo posible, minimizando el impacto operativo, económico y reputacional.

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.

Las medidas implementadas en 2025 han sido extraídas del Plan de Tratamiento de Riesgo (PTR) elaborado tras el análisis de riesgos realizado en base a la metodología MAGERIT v3.

- Control de acceso a servidores
- Estandarización del modelo de oficina
- Unificar el aprovisionamiento de permisos
- Devolución de activos
- Gestión de la configuración, mediante la vigilancia y el mantenimiento de la seguridad.

## 8.11 Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores

La Política de Seguridad de la Información de Cuatroochenta se encuentra publicada en la página web corporativa, garantizando su accesibilidad a clientes, proveedores y demás grupos de interés. La compañía mantiene un firme compromiso con la protección de la información, asegurando los principios de confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad en el conjunto de sus procesos.

Este compromiso se materializa a través de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) alineado con los requisitos de la norma ISO/IEC 27001 y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), cuyo alcance abarca los activos tecnológicos, las personas empleadas y los terceros vinculados a la organización. El desarrollo de la política se realiza, asimismo, en coherencia con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Las directrices de seguridad cubren ámbitos como el control de acceso a instalaciones y red corporativa, el uso de activos e internet, la gestión de incidencias, la continuidad de negocio y la protección de la propiedad intelectual. El Comité de Ciberseguridad vela por la revisión periódica de dichas directrices, asegurando su adecuación a las necesidades cambiantes de la organización. El incumplimiento de estas políticas está sujeto a las medidas sancionadoras previstas en la legislación vigente.

**Las empresas cuentan con certificaciones internacionales de referencia en seguridad de la información, lo que refuerza su compromiso con la protección de los datos y la confianza de sus clientes.**



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:

<p><b>ISO 27001: Certificación de los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).</b></p>	<p><b>ENS: Esquema Nacional de Seguridad.</b></p>	<p><b>SOC 2 tipo 2. Controles a Sistemas y Organizaciones 2.</b></p>

Durante 2025, al igual que en 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, Cuatroochenta mantiene una red colaborativa con diversas entidades, asociaciones sectoriales y empresariales, a través de la cual articula relaciones y canales de diálogo activo con comunidades locales en las que desarrolla su actividad y con el conjunto de los grupos de interés.

Desempeñando un papel activo en el fortalecimiento del ecosistema empresarial y tecnológico. La compañía es empresa impulsora y miembro de la junta directiva de Xarxatec (Asociación de Empresas Tecnológicas de Castellón), contribuyendo a la visibilidad del sector, al desarrollo del tejido empresarial y al fomento del talento STEM.

En 2025, además, Cuatroochenta ha participado en la creación del Clúster Digital de la Comunitat Valenciana, asociación empresarial orientada a reforzar el posicionamiento del sector tecnológico valenciano a nivel nacional e internacional.

La compañía mantiene afiliaciones corporativas en organismos empresariales, clústeres tecnológicos e instituciones de representación sectorial, entre los que se encuentran la Cámara de Comercio de Castellón, Distrito Digital Comunitat Valenciana, ITI, APD, EDEM, Instituto de Gobernanza Empresarial, AVALNET, PIMEC, Espaitec, CeCot, Clúster TIC Galicia, CatPL y el Col·legi Oficial d'Enginyeria Informàtica de Catalunya. Además de foros empresariales de alta dirección como AVE, IGE y WIRES.

Asimismo, Cuatroochenta forma parte de asociaciones sectoriales en los ámbitos donde desarrolla su actividad, tanto en España como en Latinoamérica, incluyendo:

- Facility Management & Services: IFMA, ACFM, AERCE, AET, APAFAM, AMEFAM, CERJ, ABETIC, ISSA, Asociación Cybersecurity Cluster.
- Ciberseguridad: ISMS Forum Spain, Clúster de Ciberseguridad de Andalucía, CyberMadrid, CAMTIC, Comunidad DOJO Panamá.
- Retail y textil: TEXFOR, ATEVAL
- Distribución: ADISCAT
- Educación y tecnología educativa: Edutech Clúster, 1EdTech

Caben destacar, los patrocinios comerciales que se han llevado a cabo han sido con entidades como la AET, AEM, Bormart, Escuela Nacional de Policía, ANTAD, Moodle, Zoho, Edutech Cluster, Unió Consorci i Formació, ADISCAT e IFMA, entre otras.

Además, Cuatroochenta y su filial 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.

Dentro de su compromiso por el conocimiento y la capacitación en su entorno, Cuatroochenta siguió avanzando en 2025 en el despliegue de su Programa de apoyo a la divulgación científica, por el que el grupo tecnológico traslada el modelo del patrocinio deportivo al campo de la divulgación científica y tecnológica en España y Latinoamérica. Entre otras iniciativas, la compañía respalda desde 2024 la

actividad de científicos-comunicadores de referencia para que puedan mantener los estándares de calidad y reducir su exposición a los algoritmos de las redes sociales, con acuerdos de colaboración anuales que contemplan visibilidad de marca, pero sin condicionar contenidos ni libertad creativa.

El programa arrancó a finales de 2024 con el matemático Eduardo Sáenz de Cabezón (Derivando) y en 2025 se sumó el experto en ciberseguridad y fundador de Criptored, Alfonso Muñoz, además de una acción puntual con la divulgadora Patricia Heredia (ValPat), entre otras acciones. El proyecto recibió en julio de 2025 el reconocimiento de la Asociación para el Desarrollo de la Comunicación (adComunica) con el Premio Rafael López Lita en la categoría de Nuevas Iniciativas en Comunicación.

**En una sociedad en la que se ha generalizado el consumo de contenido online condicionado y priorizado por las grandes plataformas, Cuatroochenta quiere contribuir a la difusión de conocimiento entretenido de calidad y a un uso racional de la tecnología a través del Programa de apoyo a la divulgación científica.**

Más allá de la afiliación, la compañía promueve una participación activa en iniciativas impulsadas por estas entidades, colaborando en programas de emprendimiento, jornadas sectoriales y espacios de diálogo público-privado, contribuyendo así al desarrollo del ecosistema digital y empresarial en los territorios donde opera.

Durante 2025, Cuatroochenta ha invertido en diferentes asociaciones y ha llevado a cabo diversos patrocinios, tanto desde el grupo como desde las empresas que lo integran, reforzando su compromiso con el desarrollo del ecosistema empresarial, tecnológico y social. El valor total de estas aportaciones asciende a 100.772,83€, distribuidos entre inversiones directas en asociaciones por importe 50.805,03€ y patrocinios comerciales por valor de 49.967,8€. Esta cifra refleja un incremento de 3.095,34€ respecto al ejercicio anterior de 3.095,34€, en el que la aportación total fue de 79.284,69€.

### **9.1.2 Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro**

Durante 2025 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 la Fundación Pasqual Maragall y el evento solidario Teletón 20-30 de Panamá mediante aportaciones económicas destinadas a apoyar sus iniciativas sociales y de investigación.

A través del Programa de apoyo a la divulgación científica, Cuatroochenta también apoyó en 2025 con diferentes recursos la constitución de una fundación que tiene por objetivo promocionar las matemáticas entre la población de habla hispana, facilitando el acceso a la educación de nivel superior a personas sin recursos, impulsando la investigación en matemáticas y fomentando la divulgación de las matemáticas y la cultura matemática en español en todo el mundo. Un proyecto impulsado por el matemático Eduardo Sáenz de Cabezón, Premio CSIC-Fundación BBVA de

Comunicación Científica 2025 y primer integrante del Programa de apoyo a la divulgación científica de Cuatroochenta, que tiene previsto ver la luz de forma oficial en 2026.

Además, en el marco de su compromiso con el desarrollo cultural y la generación de impacto positivo en la comunidad, la compañía ejerce el mecenazgo del webzine cultural Nomepierdoniuna, proyecto editorial que cuenta con más de 17 años de trayectoria, que parte de un modelo de autofinanciación con publicidad y se completa con la cobertura financiera de Cuatroochenta. A través de esta iniciativa, contribuye a la difusión de la música y las artes escénicas y al apoyo del ecosistema cultural del entorno de su sede central mediante la generación y difusión de contenidos especializados elaborados por periodistas profesionales.

El total de las aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro en 2025 ha ascendido a 2.268,95€, lo que supone una disminución respecto al ejercicio anterior (8.052,32€). Esta variación se debe, principalmente, a la reorientación de esfuerzos durante el ejercicio hacia el diseño e impulso de nuevas iniciativas y líneas de actuación, cuyo desarrollo se ha llevado a cabo a lo largo de 2025 y cuyos resultados se prevé que comiencen a materializarse a partir de 2026.





## 9.2 Impacto en las poblaciones locales y el territorio

El compromiso de Cuatroochenta con su entorno más próximo se materializa a través de un conjunto de iniciativas orientadas a generar impacto positivo en la comunidad local. A las colaboraciones ya descritas con asociaciones profesionales, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, se suman acuerdos con instituciones educativas del entorno de sus sedes, mediante los cuales la compañía contribuye a la incorporación de talento local y al desarrollo profesional de las personas de su territorio. Asimismo, Cuatroochenta participa activamente en eventos educativos y de divulgación que fomentan el intercambio de conocimiento y fortalecen el ecosistema de innovación y capacitación de su comunidad.

### 9.2.1 Fomento del empleo local

En concreto, para el fomento del empleo local, la compañía mantiene convenios con universidades y centros de formación profesional orientados a la captación de talento joven. Estos acuerdos contemplan la posibilidad de incorporación a plantilla una vez concluido el período formativo inicial, consolidando así una vía de acceso al empleo para perfiles en formación.

Actualmente, los convenios vigentes se mantienen con las siguientes organizaciones:

- Convenio Marco de Colaboración con la Fundación Universitat Jaume I (Castellón). Para la formación práctica de titulados.
- Convenio con la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid) y Fama Systems S.A.
- 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) y Fama Systems S.A.
- Convenio con ESIC Business & Marketing School y Iris Ekamat S.L.U

- Convenio con la Universidad Camilo José Cela (Madrid) y Cloud Factory S.L
- Convenio con la Universidad de Santiago de Compostela y Cloud Factory, S.L.
- Convenio con la Universidad de Málaga.
- Convenio con Universidad EAN en Colombia y Sofistic S.A.S
- Centro Universitario IES de Negocios Innovación y Tecnología y Fama Systems, S.L.
- 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 Instituto Técnico de Estudios Profesionales (Madrid).
- Convenio con Proeduca Formación Profesional Global y Cloud Factory, S.L
- Convenio de Colaboración con la Generalitat Valenciana a través de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte (IES El Caminàs).
- Convenio con el IES Álvaro Falomir (Castellón).
- Convenio con el IES Miralcamp (Castellón).
- Convenio con IES La Vall D'Alba.
- Convenio con Universidad EAN en Colombia y Sofistic S.A.S
- Convenio IES Caminàs.

### 9.2.2 Quejas y reclamaciones de clientes

Cada empresa del grupo Cuatroochenta gestiona las incidencias de forma directa con los clientes a través de sus equipos de soporte, responsables de recibir, canalizar y dar respuesta ágil a cualquier consulta o incidencia planteada.

Con el objetivo de garantizar la máxima calidad en la prestación de servicios y minimizar la incidencia de reclamaciones, Cuatroochenta implantó en 2022 el Plan de Monitorización de la Satisfacción de Usuarios, integrado en el marco del Plan de Excelencia Comercial. Este instrumento permite medir y hacer seguimiento del grado de satisfacción de los clientes en cada línea de negocio, evaluando su evolución a lo largo del tiempo.

Durante 2025 no se registraron quejas ni reclamaciones canalizadas a través de organizaciones independientes como la OCU, ni a través del Canal Ético. Asimismo, no se recibió ningún ejercicio de derechos ARCOPOL por parte de usuarios a través de los canales habilitados a tal efecto.

## 9.3 Proveedores

### 9.3.1 Política de la Cadena de Suministro

El compromiso de la compañía con el desarrollo local se materializa en una política activa de aprovisionamiento de proximidad, orientada a generar impacto positivo en el empleo y la economía de los territorios en los que opera. En este sentido, Cuatroochenta prioriza el mantenimiento de relaciones comerciales con proveedores ubicados en los países donde la compañía tiene presencia societaria, contribuyendo así a fortalecer el tejido empresarial local.

Durante 2025 hemos trabajado con 2.772 proveedores diferentes, siendo el 59% de las compras realizadas a proveedores locales.

### 9.3.2 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.

### 9.3.3 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:

<p>Garantizamos un trato digno y respetuoso hacia los equipos, aplicando una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso o discriminación. .</p>	<p>Mantenemos en vigor todas las autorizaciones, licencias y permisos necesarios para el ejercicio legal y adecuado de la actividad.</p>
<p>Asegurar condiciones óptimas de salud, higiene y seguridad en el entorno de trabajo, velando por el bienestar físico y psicosocial de las personas empleadas.</p>	<p>Abstenerse de participar en prácticas que impliquen soborno, blanqueo de capitales, extorsión o cualquier acto de corrupción.</p>

En el marco del cumplimiento del RGPD y de las certificaciones ISO 27001, Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y SOC2 Tipo II, Cuatroochenta dispone del procedimiento PR19 – Gestión y Evaluación de Suministradores, mediante el cual se establece un proceso estructurado de supervisión periódica de proveedores. Dicho procedimiento contempla tanto la revisión del cumplimiento de los SLA acordados como el análisis de las medidas de seguridad de la información implantadas por cada suministrador, garantizando así una gestión rigurosa y alineada con los estándares de seguridad exigidos.

Adicionalmente, y aunque no contamos con un código de conducta formal para proveedores, en 2025 hemos redactado un primer borrador del Código Ético de los Proveedores donde se contemplan otros criterios de valorización, pero aún no ha sido aprobado por el Comité de Compliance.

Asimismo, desde 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). Además, contamos también con un proceso de supervisión, donde se revisa de forma periódica el cumplimiento del SLA establecido.

Sin embargo, durante el 2025 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 2025 ha obtenido los siguientes resultados:

Tabla: información fiscal de Cuatrochenta en 2024 y 2025.

Variable	Total 2024	Total 2025
Total de los ingresos	27.582.911€	36.543.950 €
Impuestos sobre beneficios pagados	575.002€	441.677 €
Resultado del ejercicio	1.134.452€	2.047.813 €
Subvenciones públicas recibidas	258.981€	246.686 €

Tabla: beneficios por país de Cuatrochenta en 2024 y 2025

Beneficios por país	Total 2024	Total 2025
España	871.972	2.138.699
EE. UU.	13.024	(32)
Colombia	33.259	(126.829)
Panamá	309.698	(121.754)
Costa Rica	(35.866)	219.856
México	(57.635)	(62.127)
<b>Total</b>	<b>1.134.452</b>	<b>2.047.813</b>

# 11.Tabla GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Páginas
<b>GRI 2021 GRI 2 - Temas Generales</b>			
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	15-19
		Cadena de suministro y relaciones comerciales	79
		Cambios significativos en la organización y su cadena de valor	19
		Política de la cadena de suministro	79
		Procedimientos de supervisión y auditorías a proveedores	79-80
		Cantidad de productos o servicios proporcionados	15
	GRI 2: 2-07 (2021) Empleados	Empleados por tipo de contrato	39
		Empleados por categoría profesional	50-53
		Despidos de empleados	58
		Jornada laboral ordinaria máxima	59-60
		Cantidad de horas trabajadas	48
		Empleados mujeres por edad	39
		Empleados hombres por edad	39
		Empleados por país	54
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	46
		Existencia de un consejo de administración	21
		Mujeres en el Consejo	46
		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 en la presentación de informes de sostenibilidad	Consejeros independientes de RSC	21
	GRI 2: 2-16 (2021) Comunicación de inquietudes críticas	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Denuncias recibidas en el canal de denuncias	26
	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
		Remuneración del consejo	46
	4. Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2: 2-22 (2021) Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
GRI 2: 2-23 (2021) Compromisos y políticas		Política en materia medioambiental	27-28
		Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	24-26
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	24
		Aplicación del principio de precaución	34
		Políticas de prevención de riesgos laborales	50
		Código de conducta para proveedores	64-65
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24
Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales		24	
GRI 2: 2-26 (2021) Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24-26
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Denuncias recibidas en el canal de denuncias	26

		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	61-63	
		Afiliación a asociaciones y organizaciones	61	
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	
		Diálogo social en la empresa	52	
	GRI 2: 2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	Empleados cubiertos con convenio colectivo	52	
<b>GRI 2021 GRI 3 - Temas Materiales</b>				
5. Participación de los grupos de interés	GRI 2: 2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	Diálogo social en la empresa	52	
2. Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3: 3-02 (2021) Lista de temas materiales	Lista de temas materiales	11-12	
		Política en materia medioambiental	27-28	
		Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38	
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	24-26	
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26	
		Medidas que fomenten el empleo local	63	
		Política de la cadena de suministro	64-65	
		Descripción de las metodologías de evaluación de riesgos	57-58	
		Medidas de mitigación de riesgos	57-60	
		GRI 3: 3-03 (2021) Gestión de los temas materiales	Plan de contingencia frente a riesgos materiales	57-60
			Medidas para la eficiencia energética	32-33
			Medidas contra el cambio climático	32-33
			Prácticas de preservación de la biodiversidad	34
			Aplicación del principio de precaución	34
			Medidas para la eficiencia del uso de los recursos naturales	33
			Medidas contra el acoso	56-57
	Medidas de no discriminación		56-57	
	Medidas para el disfrute de la conciliación	48-49		
	Medidas para el teletrabajo	47		

		Políticas de prevención de riesgos laborales	50
		Políticas de formación	52-53
		Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores	59-60
		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	52
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
		Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	24-26
		Política en materia de acoso	56-57
<b>GRI 2016 200 Temas Económicos</b>			
GRI 201 Desempeño económico	GRI 201-01 (2016) Valor económico directo generado y distribuido	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	62
		Inversión en asociaciones o patrocinios	61
		Total de los ingresos	66
		Total de los beneficios	66
		Impuestos y tasas pagados a las administraciones	66
GRI 201-02 (2016) Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	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
GRI 203 Impactos económicos indirectos	GRI 203-02 (2016) Impactos económicos indirectos significativos	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	62-63
		Medidas que fomenten el empleo local	62-63
GRI 204 Prácticas de adquisición	GRI 204-01 (2016) Proporción de gasto en proveedores locales	Política en materia de desarrollo local	62-64
		Porcentaje de compras a proveedores locales	64
		Cantidad de proveedores	64
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	26
		GRI 205-02 (2016) Comunicación y formación	Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

	sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Comunicación y formaciones a empleados en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	53
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
	GRI 205-03 (2016) Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
		Incidentes de corrupción y soborno en el Consejo	24-26
<b>GRI 2016 300 Temas Ambientales</b>			
GRI 301 Materiales	GRI 301-02 (2016) Insumos reciclados	Medidas para la eficiencia del uso de los recursos naturales	32
GRI 302 Energía	GRI 302-01 (2016) Consumo energético dentro de la organización	Consumo energético total (a)	30
		Consumo energético no renovable (a)	30
		Resultado de las medidas de eficiencia energética	0
	GRI 302-04 (2016) Reducción del consumo energético	Resultado de las medidas de eficiencia energética	32-33
		Medidas para la eficiencia energética	32-33
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)	Omisión
		Emisiones de Alcance 1	Omisión
	GRI 305-02 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Emisiones totales (a)	Omisión
		Emisiones de Alcance 2	Omisión
		Iniciativas de reducción y compensación de las emisiones	Omisión
	GRI 305-05 (2016) Reducción de las emisiones de GEI	Metas de reducción de emisiones de carbono	Omisión
Reducción y compensación de las emisiones		Omisión	
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	64-65	
		Auditorías realizadas a proveedores	64-65	
<b>GRI 2016 400 Temas Sociales</b>				
GRI 401 Empleo	GRI 401-02 (2016) Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Diversidad en los empleados	39-44	
		Medidas para el disfrute de la conciliación	48-49	
	GRI 401-03 (2016) Permiso parental	Empleados con disfrute del derecho al permiso parental	49	
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	51	
		Ratio de absentismo	51	
		Medidas para el teletrabajo	47	
		Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51	
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51	
		Empleados formados en prevención de riesgos laborales	53	
		GRI 403-02 (2016) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
		GRI 403-03 (2016) Servicios de salud en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51
			Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
		GRI 403-04 (2016) Participación de los	Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51

	trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
		Participación de los trabajadores en temas de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	GRI 403-05 (2016) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51
	GRI 403-06 (2016) Fomento de la salud de los trabajadores	Beneficios adicionales para empleados	49-51
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	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	49-51
	GRI 403-09 (2016) Lesiones por accidente laboral	Absentismo laboral en horas	51
		Ratio de absentismo	51
		Accidentes de trabajo	50-51
		Siniestralidad laboral	50-51
Enfermedades profesionales		50-51	
Índice de frecuencia de accidentes		50-51	
Índice de gravedad de accidentes		50-51	
GRI 403-10 (2016) Dolencias y enfermedades laborales	Absentismo laboral en días	51	
	Accidentes de trabajo	50-51	
	Enfermedades profesionales	50-51	
	Índice de frecuencia de accidentes	50-51	
GRI 404-01 (2016) Media de horas de formación al año por empleado	Índice de gravedad de accidentes	50-51	
	GRI 404-01 (2016) Media de horas de formación al año por empleado	Horas de formación por categoría profesional	52-53
		Horas de formación por sexo	52-53
GRI 404 Formación y enseñanza	Participantes en acciones formativas	52-53	
	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	35-38
		Políticas de formación	52-53
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	54-57
		Diversidad en los empleados	39-44
	GRI 405-01 (2016) Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Diversidad en la alta dirección y órganos de gobierno	20
		Empleados con discapacidad (%)	53-54
		GRI 405-02 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Brecha salarial
	Remuneración de empleados		44-45
	Remuneración del consejo		46

GRI 406 No discriminación	GRI 406-01 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Medidas de no discriminación	56-57
		Incidentes de discriminación y acoso	57
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	24-26
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-26
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
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	64-65
		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	56-57
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-26
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Política en materia de acoso	56-57
	GRI 412-02 (2016) Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Memoria medioambiental anual	4
		Horas de formación destinadas a medidas contra el acoso	53
		Empleados formados en Derechos Humanos	53
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-26
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Formación en materia de respeto de los Derechos Humanos	53
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	24-26	
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	62-63
		Impacto en las poblaciones locales y el territorio	62-63
		Medidas que fomenten el empleo local	62-63
	GRI 413-02 (2016) Operaciones con impactos negativos significativos –reales	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	62-63

	y potenciales– en las comunidades locales		
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	64-65
		Proveedores informados de criterios ESG	64-65
		Código de conducta para proveedores	64-65
GRI 415 Política Pública	GRI 415-01 (2016) Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	62
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	59-60
		Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores	59-60
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	63-64
		Riesgos de información y ciberseguridad	58-60
		Política de seguridad de la información y ciberseguridad	58-60
		Medidas frente a riesgos de información y ciberseguridad	58-60
		Incidentes sobre privacidad o información de clientes	60
		Transparencia de datos	58-60