Tecnilógica Ecosistemas S.A. (Tecnilógica)

Estado de Información No Financiera

Ejercicio fiscal 2021

Índice de contenidos

1. Elaboración del Estado de Información No Financiera 1
   1.1. Acerca de este informe 1
   1.2. Nuestra materialidad 1
2. Nuestra organización y estrategia 3
   2.1. Entorno empresarial y estructura 6
   2.2. La seguridad y privacidad de la información 7
   2.3. Evolución: principales factores y tendencias 9
3. Gobierno corporativo y políticas 11
   3.1. Nuestro programa de cumplimiento 13
   3.2. Políticas 22
4. Nuestros clientes 23
   4.1. Nuestra especialización en sectores económicos 23
   4.2. Servicios de sostenibilidad: nuestra respuesta al desafío mundial 24
   4.3. Utilizamos las últimas tecnologías de forma ética y responsable 25
   4.4. Innovadores sociales: trabajamos junto a nuestros clientes para abordar retos sociales 27
   4.5. Satisfacción y reclamaciones 27
5. Nuestros profesionales 28
   5.1. Empleabilidad 29
   5.2. Seguridad financiera y compensación 31
   5.3. Experiencia de empleado 32
   5.4. Salud física, emocional y mental 37
6. Comprometidos con la sociedad 39
7. Medioambiente 39
   7.1. Hacia las cero emisiones netas 40
   7.2. Hacia los cero residuos: fomentando la economía circular 41
   7.3. Avanzamos hacia un uso eficiente de los recursos 42
   7.4. Ampliamos nuestras certificaciones de medioambiente y energía 43
   7.5. Nuestros profesionales, claves para dar forma a un futuro sostenible 43
8. Compra Responsable 44

Anexo 1: Indicadores no financieros 48
Anexo 2: Definición de asuntos materiales 61
Anexo 3: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 64
Anexo 4: Informe de verificación independiente del estado de información no financiera 72

1. Elaboración del Estado de Información No Financiera

1.1. Acerca de este informe

El informe da respuesta a los requerimientos de información de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

El informe forma parte del Informe de Gestión y evidencia el compromiso del órgano más alto de la compañía con la gestión y supervisión de los aspectos no financieros de la empresa.

En la redacción de este documento se han seguido las indicaciones de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad y demuestra el compromiso de la compañía con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC, por sus siglas en inglés)

Asimismo, para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2021, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de septiembre de 2020 hasta el 31 de agosto de 2021, siendo su alcance exclusivo de Tecnilógica Ecosistemas S.A.

El presente informe ha sido verificado externamente por la firma KPMG Asesores S.L.

1.2. Nuestra materialidad

Hemos trabajado a lo largo de 2021 en la elaboración de nuestra matriz de materialidad a nivel local. Evolucionamos, por tanto, partiendo del análisis de materialidad global de años anteriores a un análisis aterrizado en España que nos permite identificar y comprender las particularidades locales.

Para llevar a cabo el estudio, hemos contado con Forética, organización referente en sostenibilidad, que nos ha acompañado en algunas de las fases del proceso asegurando el cumplimiento de nuestros objetivos: priorizar los aspectos de responsabilidad e implicar a nuestros grupos de interés para garantizar un completo y actualizado alineamiento de la compañía con la opinión de los mismos y con las últimas tendencias y desarrollos en materia de sostenibilidad.

Este ejercicio de adaptación parte de la toma de conciencia acerca de la relevancia que tiene un estudio de materialidad acorde con el contexto real de la compañía. La materialidad nos permite identificar aquellos asuntos que son materiales para nuestro negocio y para nuestros grupos de interés, no solo por su impacto en nuestra actividad sino también por cómo nosotros impactamos en la economía, el medioambiente y las personas. Esto nos permite seguir avanzando en nuestros planes estratégicos y en nuestra ambición por generar valor

360º alineado con las expectativas de los grupos de interés y las tendencias globales en materia ESG (Environment, Social, Governance).

En la elaboración de esta matriz, hemos seguido las directrices que establece el estándar GRI.

Metodología del análisis de materialidad

El estudio de materialidad que abordamos tuvo lugar en cuatro fases:

1. **Identificación de aspectos materiales:** La primera fase consistió en la identificación de los temas prioritarios para Tecnilógica tanto a nivel global como local, así como los retos y tendencias en sostenibilidad, lo que nos permitió elaborar la batería de preguntas para la encuesta sobre los aspectos materiales resultantes.

2. **Identificación de grupos de interés:** La segunda fase consistió, por un lado, en la identificación de nuestros grupos de interés y de los representantes del negocio de la compañía y, por otro lado, en la selección de una muestra representativa de los grupos de interés a participar en la encuesta.

    - Los grupos de interés involucrados en el estudio de materialidad han sido: clientes, profesionales, proveedores, ONG, *startups*, instituciones académicas, culturales y empresariales, medios de comunicación y alumni.
    - Los representantes del negocio entrevistados han sido el presidente de la compañía, client group y service *leads*, así como los primeros ejecutivos de la compañía, que están involucrados en el desarrollo de la estrategia responsable.

3. **Priorización de los asuntos materiales:** En primer lugar, lanzamos la encuesta a los grupos de interés donde debían priorizar los asuntos materiales. Posteriormente, para recoger la importancia de los asuntos materiales para el negocio, se realizaron tres sesiones en las que los diferentes representantes respondieron a la misma encuesta de los grupos de interés y, además, compartieron sus puntos de vista sobre cada una de las diferentes cuestiones.

4. **Alineamiento con Accenture global:** Por último, la cuarta fase consistió en el análisis del input de Accenture global para terminar de definir la relevancia de los asuntos materiales para el negocio.

IMPORTANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
MUY ALTA		• **Promoción de las políticas públicas** • **Impacto social** • **Condiciones de trabajo** • **Gobernanza ESG**	• **Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades** • **Privacidad de los datos y ciberseguridad** • **Ética e integridad** • **Bienestar y compromiso de los empleados** • **Cambio climático y emisiones de carbono** • **Atracción, retención y desarrollo del talento** • **Agenda 2030 y ODS** • **Derechos Humanos**
ALTA		• Residuos, incluidos los electrónicos • Aportación a la comunidad • Agua	• **Innovación y tecnología responsable** • **Promoción de la sostenibilidad de los clientes** • **Compras Responsables (incluyendo la diversidad de los proveedores)**
MEDIA	• Naturaleza y biodiversidad		

IMPORTANCIA PARA LA COMPAÑÍA

Para más información acerca de la definición de cada asunto material, véase el Anexo 2: definición de asuntos materiales.

2. Nuestra organización y estrategia

En Tecnilógica, cumplimos la promesa de la tecnología y el ingenio humano. Y, según creemos, hoy en día nada es tan prometedor como la sostenibilidad. Estamos convencidos de que la sostenibilidad es la nueva digitalización que transformará la forma en la que vivimos y trabajamos, generará nuevas fuentes de valor y crecimiento extraordinario, y estará presente en todo lo que hagamos. Por eso, hemos hecho de la sostenibilidad nuestra máxima prioridad. No solo porque es lo correcto, sino porque sabemos que será la fuerza de cambio más potente de nuestra generación.

Nuestra estrategia de crecimiento sostenible se basa en la generación de valor 360º para nuestros grupos de interés. Esta estrategia define las áreas de crecimiento en las que nos enfocamos para diferenciarnos en el mercado y crear valor tangible día a día, con la tecnología como principal habilitador del cambio.

En Tecnilógica, entendemos la sostenibilidad en sentido amplio, abarcando cuestiones ESG. En línea con el concepto de desarrollo sostenible, para nosotros engloba la búsqueda de

avances económicos y tecnológicos generadores de valor compartido, la transición hacia una economía de cero emisiones, la circularidad, los derechos humanos, la inclusión y la diversidad, la reducción de desigualdades o la gestión ética y responsable.

La promesa de la compañía de crear valor sostenible implica embeber la sostenibilidad por diseño en todo lo que hacemos y junto a todas las personas con las que trabajamos, mientras ayudamos a nuestros clientes, a través de nuestros servicios de sostenibilidad, a aprovechar esta oportunidad única para transformar sus compañías y generar, además de crecimiento financiero, un impacto positivo en las personas y el planeta.

También queremos ser nuestra mejor credencial actuando como una empresa responsable, líder en aspectos ESG, que avanza hacia las cero emisiones netas cuidando de las personas, comprometiéndonos con la inclusión y la diversidad y haciendo negocios de manera ética. Para ir un paso más allá, apoyándonos en la tecnología y el talento de nuestros profesionales, nos involucramos como un ciudadano responsable que busca un impacto positivo en las comunidades en las que opera y hace frente a los principales retos sociales.

Desde 2008, nos hemos comprometido con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, poniendo sus esfuerzos en la promoción de la sostenibilidad, la igualdad y los derechos humanos. Como miembro LEAD del Pacto Mundial, en la compañía defendemos los ODS, impulsando aquellos que son más relevantes para nuestra empresa.

De manera global, continuamos trabajando con UNGC, SAP y 3M en SDG Ambition, que desafía y apoya a las empresas participantes del UNGC a establecer ambiciosos objetivos de sostenibilidad corporativa y acelerar la integración de los ODS en la gestión empresarial central.

Para ayudar a las empresas a adoptar estos puntos de referencia, la ONU y la compañía desarrollamos SDG Ambition Accelerator: un enfoque de programa de ocho pasos que permite a las empresas comprender el nivel de ambición requerido para cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y les ayuda a desarrollar una hoja de ruta para medir el progreso, utilizando soluciones de tecnología empresarial. Completada en junio de 2021, la ronda piloto del programa involucró a más de 600 empresas en 65 países; una segunda ronda con cientos de empresas adicionales se completará en abril de 2022.

Objetivos Prioritarios

5 IGUALDAD DE GÉNERO	5.5	Participación plena e igualdad de oportunidades
	5.b	Mejorar el uso de las TIC
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	8.2	Diversificación, tecnología e innovación
	8.5	Pleno empleo y trabajo decente
	8.8	Protección y derecho laboral seguro
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	9.2	Industria inclusiva y sostenible
	9.5	Investigación científica y capacidad tecnológica
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	10.2	Promoción de la inclusión social y económica de todas las personas
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	12.2	Gestión sostenible y uso eficiente de los recursos.
	12.5	Reducción, reciclado y reutilización de residuos.
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	13.1	Adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales.
	13.2	Aplicación de medidas relativas al cambio climático en las estrategias.
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	16.5	Reducir la corrupción y el soborno
	16.6	Creación a todos los niveles de instituciones eficaces y transparentes
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	17.16	Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Objetivos Secundarios

Objetivos en los que impactamos indirectamente

2.1. Entorno empresarial y estructura

Somos una compañía con un propósito claro, que impulsa la innovación, da forma a ideas vanguardistas y aprovecha las tecnologías emergentes para anticiparse a las necesidades de las organizaciones. Todo ello gracias al talento de nuestros 624.000 profesionales en el mundo — que prestan servicio a clientes en más de 120 países, con oficinas en 50 de ellos— y más de 6.000 en España, que operan desde las principales ciudades de nuestra geografía.

Durante el año fiscal 2021, en una situación sin precedentes y en un entorno desafiante marcado por la pandemia de la COVID-19, continuamos confiando en nuestras capacidades únicas para aprovechar el poder del cambio y seguir creando valor y éxito compartido para nuestros clientes, profesionales, accionistas, partners y la sociedad.

Nuestras áreas de servicio son las siguientes:

Estrategia y Consultoría

En el área de Estrategia y Consultoría, ayudamos a los directivos de organizaciones líderes a nivel mundial a acelerar su transformación digital con el objetivo de mejorar su competitividad, aumentar su rentabilidad y ofrecer valor sostenible a sus grupos de interés. Combinamos nuestro profundo conocimiento sectorial con nuestras capacidades en tecnología, datos, analytics, inteligencia artificial (IA) e innovación, para ayudar a nuestros clientes a generar un mayor crecimiento y resolver los diversos retos a los que se enfrentan sus compañías. Apoyamos a los directivos para que sus organizaciones puedan crecer en el actual entorno de transformación digital a través de la identificación y el desarrollo de nuevos mercados, productos y servicios, la optimización de sus estructuras de coste, maximizando el rendimiento de sus plantillas, aprovechando los datos para la toma de decisiones, ayudándoles en sus migraciones a la nube a gran escala o a construir cadenas de suministro más resilientes.

Interactive

Combinamos creatividad y tecnología para diseñar experiencias significativas capaces de impulsar el crecimiento sostenible y el valor para nuestros clientes. Nuestros servicios abarcan desde la generación de la idea hasta su ejecución: crecimiento, diseño de productos y cultura, tecnologías y plataformas de experiencia, estrategia de medios y de marketing, creación de campañas y gestión de canales de contenido.

Gracias a nuestro sólido vínculo con nuestros clientes y nuestro profundo conocimiento del sector, estamos posicionados de manera estratégica para diseñar, construir, comunicar y ejecutar experiencias, reimaginando el proceso completo para nuestros clientes, profesionales y la sociedad. Por ello, incorporamos este enfoque centrado en la experiencia en todos nuestros servicios.

Tecnología

Ayudamos a nuestros clientes a escoger las tecnologías adecuadas para hacer frente a los retos más complejos y urgentes a los que se enfrentan, ya sea migrar rápidamente a la nube, aprovechar al máximo las plataformas tecnológicas, extraer todo el valor del dato gracias a la inteligencia artificial o incorporar la seguridad en todos sus proyectos.

Proporcionamos servicios y soluciones innovadoras e integrales que abarcan *cloud*, integración de sistemas y gestión de aplicaciones, seguridad, servicios de plataformas inteligentes, servicios de infraestructura, servicios de ingeniería de software, datos e inteligencia artificial, y otros servicios a través de nuestros Advanced Technology Centers. Innovamos continuamente en nuestros servicios, capacidades y plataformas a través de la adopción temprana de nuevas tecnologías como *blockchain*, robótica, 5G, computación cuántica y *edge computing*.

Además, nos apoyamos en nuestros hubs de innovación en todo el mundo para ayudar a nuestros clientes a innovar a una velocidad, escala y alcance inigualables. Contamos con sólidas relaciones con las principales compañías tecnológicas líderes en todo el mundo, al igual que con startups, lo que nos permite mejorar nuestra oferta de servicios, aumentar nuestras capacidades y ofrecer valor de negocio diferenciador a nuestros clientes. Nuestra cercanía con el ecosistema nos da una ventaja competitiva significativa y nos convierte en socios clave para una amplia gama de proveedores tecnológicos, incluyendo Amazon Web Services, Google, Microsoft, Oracle, Salesforce o SAP, entre otros.

Operaciones

Operamos los procesos de negocio de nuestros clientes enfocados tanto en las distintas áreas y departamentos dentro de las organizaciones (Finanzas, Cadena de Suministro o Marketing y Ventas, entre otros) como en los servicios específicos para los diferentes sectores (seguridad, banca, seguros o servicios de salud, entre otros). Ayudamos a nuestros clientes a reinventarse a través de operaciones inteligentes, SynOps, plataformas humano-máquina, apoyados en datos, *analytics*, inteligencia artificial y las últimas tecnologías digitales para impulsarles a mejorar su productividad, experiencia del cliente y resultados.

2.2. La seguridad y privacidad de la información

En Tecnilógica Ecosistemas S.A., hemos hecho de la sostenibilidad nuestra máxima prioridad, pasando por el desarrollo económico y tecnológico responsable, que no es posible sin la seguridad y la privacidad de los datos de nuestros clientes, nuestra compañía y de nuestros profesionales, siendo además una de las máximas prioridades de nuestro equipo directivo.

Nuestras áreas de actuación

Disponemos de políticas de seguridad que aplican a todos nuestros negocios y geografías y que garantizan el cumplimiento de nuestros altos estándares en cada una de las actividades que realizamos:

1. **Concienciar, formar y comunicar**

   Nuestras personas son nuestro mayor activo cuando se trata de construir ciberresiliencia, donde todos jugamos un papel fundamental para mantener la información de nuestros clientes, nuestros profesionales y nuestra empresa segura. A través de programas de aprendizaje completos e interactivos para nuestros profesionales, reforzamos continuamente el pensamiento en la ciberseguridad, utilizando escenarios de prueba identificables e inmersivos que, junto con métodos de gamificación, nos hacen ver riesgos y consecuencias en nuestro día a día, conduciendo en última instancia a la adopción de comportamientos de seguridad positivos.

   Uno de estos programas de aprendizaje es el galardonado Defensor de la seguridad de la información (IS Advocate) que consta de varias experiencias de formación por niveles

(bronce, plata, oro y élite) y que recompensa la adopción de las mejores prácticas de seguridad por parte de los empleados.

2. Anticiparse a las amenazas

Nuestra estrategia de ciberresiliencia se sustenta en unos exigentes requerimientos de seguridad, haciendo frente a los desafíos actuales, al tiempo que nos preparamos para las potenciales amenazas futuras. Toda nuestra organización comparte un lenguaje común respecto a la seguridad de la información y una cultura, políticas, procedimientos y procesos de formación y concienciación que nos permiten abordar los retos de forma eficaz y consistente.

3. Proteger nuestros datos y los de nuestros clientes

Contamos con un programa global de protección de datos del cliente (denominado 'Client Data Protection', en adelante, CDP) que proporciona a los equipos que desarrollan servicios y proyectos para nuestros clientes una metodología estandarizada de control y cumplimiento para manejar los riesgos de seguridad y gestión de los datos personales de forma adecuada.

4. Responder de forma ágil y adecuada a los incidentes de seguridad

Disponemos de un equipo global de respuesta a incidentes (CIRT) que opera en modo 24/7, encargado de coordinar una respuesta temprana a cualquier amenaza o incidente de ciberseguridad, con la responsabilidad de involucrar a todas las áreas necesarias. Un grupo especializado dentro de este equipo busca continuamente amenazas y prueba nuestras defensas simulando ataques contra la infraestructura digital de la empresa, además de buscar proactivamente signos de amenazas latentes dentro y fuera del entorno.

5. Construir la infraestructura tecnológica necesaria para la protección de los datos

En Tecnilógica, generamos miles de millones de interacciones de datos a diario, transmitiendo información a través de diversas redes, plataformas y sistemas. Mantener la infraestructura técnica y los datos seguros mientras se permite a los empleados la flexibilidad necesaria para desempeñar su trabajo con éxito es un desafío continuo, especialmente teniendo en cuenta la dispersión geográfica de nuestros profesionales y los distintos lugares de trabajo.

6. Gestionar el riesgo

El riesgo de actos accidentales o maliciosos que puedan comprometer nuestra seguridad y la de nuestros clientes no puede ser eliminado completamente, pero sí que es medido y controlado. Por ello, mantenemos un marco integrado de gestión del riesgo, cuya estrategia está construida para implementar una ciberresiliencia adaptativa y ágil en toda la organización, y así poder enfrentar mejor las circunstancias excepcionales, como la pandemia de la COVID-19, y ciberataques globales dirigidos.

Certificaciones y avales

En la compañía, estamos certificados en la ISO 27001:2013 estándar de seguridad, que valida que nuestros procesos y controles de seguridad proporcionan un marco efectivo para proteger la información de nuestros clientes y nuestra compañía. Esta certificación, junto a la extensión ISO 27701:2019 que poseemos, garantizan el cumplimiento de los reglamentos de privacidad y protección de datos personales, tanto para nuestra propia organización como para el servicio proporcionado a nuestros clientes. Este estándar de certificación abarca todas nuestras operaciones globales en más de 120 países.

En nuestro afán de mejora continua, en mayo de 2021 conseguimos la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad categoría ALTA para los Sistemas de información que soportan los servicios de: Centro de Servicios al Usuario TIC, Gestión (remota) del Puesto de Usuario, Gestión de Servicios TI, Administración y operación de Centro de Proceso de Datos en infraestructura (del cliente o de la compañía), Desarrollo de Aplicaciones y Mantenimiento y Evolutivos de Aplicaciones y Consultoría en diversas localizaciones de España.

Adicionalmente a estas certificaciones, nuestra estrategia de seguridad ha sido reconocida por otras entidades independientes, que nos posicionan como un referente en la protección de datos, privacidad y ciberresiliencia:

- Controles de seguridad críticos de CIS Versión 7.1. Se mantiene en o por encima de sus pares y verticales de la industria en las 20 categorías, validado por evaluación y comparativa de terceros.
- Certificación CSA STAR Registro de seguridad, confianza y garantía de CSA (STAR) Otorgado, manteniendo la certificación de nivel Gold más alta para la infraestructura en la nube administrada por la compañía.
- Marco de seguridad cibernética (CSF) del NIST evaluado como "en" o "superior" en todas las categorías frente a sus pares y verticales de la industria por BSI (NIST Cyber Security Framework (CSF)).
- Cyber Essentials Plus aval, requerido para proveedores del Gobierno de Reino Unido.

2.3. Evolución: principales factores y tendencias

Somos expertos en adelantarnos a las nuevas tecnologías y tendencias del mercado. Por eso, ponemos especial foco en los temas que consideramos estratégicos y prioritarios tanto para nuestro propio crecimiento como para el de nuestros clientes.

Cloud

Las tecnologías cloud permiten a las compañías ganar en escala y adaptabilidad, acelerar la innovación, mejorar la agilidad, optimizar sus operaciones y reducir sus costes. El cloud no solo puede ayudar a las compañías a enfrentarse al actual entorno cambiante, sino que además puede llevarlas hacia un crecimiento sostenible.

Llevamos invirtiendo en cloud una década y, cuando detectamos hace más de un año que la pandemia aceleraría el viaje a la nube de nuestros clientes, creamos Accenture Cloud First, con el objetivo de unir todas nuestras capacidades.

Plataformas

Para beneficiarse del poder de las nuevas tecnologías, las empresas deben aprovechar las plataformas tecnológicas que aúnan las capacidades clave para construir organizaciones que avancen hacia nuevos modelos de negocio.

En Tecnilógica, llevamos tiempo siendo conscientes de las ventajas de estas tecnologías, por lo que hemos incrementado nuestras propias capacidades mientras ampliábamos nuestro ecosistema de partners. Así, combinamos el potencial de las plataformas líderes — SAP, Oracle, Microsoft, Salesforce, Workday y más— con nuestra inteligencia, innovación y capacidades industriales para impulsar la transformación a gran escala.

Seguridad

Los ciberataques son algo común hoy en día, con efectos importantes no solo en la imagen, reputación y futuro de las compañías, sino también en sus clientes, empleados o socios.

En Tecnilógica, trabajamos para mejorar la resiliencia de los negocios contra las ciberamenazas mientras sus ecosistemas y las cadenas de suministro se amplían. Adaptamos la ciberseguridad a las necesidades de las empresas, defendemos a las organizaciones de los ataques de manera proactiva y con métodos inteligentes específicos para su sector, con el objetivo de que tengan confianza en que están seguras.

Industry X

El desarrollo de productos, la ingeniería de diseño, la fabricación y la cadena de suministro son la última frontera en transformación digital. Las empresas necesitan cambiar desde el core de sus negocios y crear una estructura digital que abarque desde sus clientes hasta el conjunto de su cadena de valor.

En Tecnilógica, nos adelantamos hace casi una década para facilitar a nuestros clientes esta transformación, mientras trabajamos para construir unas capacidades únicas y un ecosistema de partners que nos permite combinar el poder de la digitalización con servicios de ingeniería tradicional.

Datos

El data abre la puerta a nuevas oportunidades para que las organizaciones puedan crecer y diferenciarse de su competencia mientras aceleran sus resultados. Los directivos buscan formas de mejorar la eficiencia, abrir nuevas vías para generar beneficios y generar nuevos modelos de negocio, y todos estos caminos tienen un denominador común: el dato.

Cada organización se enfrenta a retos únicos y prioridades, por eso, desde Tecnilógica, ayudamos a buscar el mejor camino para crear valor, impulsando transformaciones a través de los datos, a través de modernas plataformas e inteligencia artificial.

Inteligencia Artificial

La inteligencia artificial es un conjunto de tecnologías que se combinan para que las máquinas puedan percibir, comprender, actuar y aprender con niveles de inteligencia

similares a los de una persona. Cuando estas tecnologías se combinan con datos, analítica y automatización, pueden ayudar a las empresas a cumplir mejor sus objetivos.

Applied Intelligence es nuestra metodología exclusiva para utilizar IA, analítica y automatización (y los datos necesarios para ello) de un modo que beneficie a todas las personas y todos los procesos. Guiamos a las organizaciones para que puedan invertir en las soluciones y servicios escalables que les permitan cumplir sus objetivos de negocio en menos tiempo.

3. Gobierno corporativo y políticas

Tecnilógica Ecosistemas S.A. tiene como Órgano de Administración de la Sociedad un Administrador Único.

Contamos con un modelo de gobierno corporativo que vela por que se cumplan los más estrictos estándares de ética e integridad en cada aspecto y en cada situación. Para ello, se han desarrollado un conjunto de guías y políticas que recogen desde los principios básicos de actuación que regulan la toma de decisiones de la dirección, hasta las funciones, la composición y el desempeño del máximo órgano de gobierno y de sus comités.

El Consejo de Administración, máximo exponente del gobierno corporativo de la compañía a escala global, es responsable de elaborar, desarrollar y supervisar con transparencia la estrategia, las operaciones y la gestión. Además, supervisa a la dirección de la compañía, en la que se ha delegado la autoridad para administrar las operaciones del día a día de la empresa.

Todos los miembros del Consejo de Administración ya sean profesionales de la compañía o externos a la organización, deben actuar de acuerdo con el Código de Ética Empresarial (COBE, por sus siglas en inglés), lo que implica la estricta adhesión a las políticas relacionadas con conflictos de intereses, confidencialidad y conducta ética.

El Consejo de Administración está compuesto por cuatro comités permanentes:

- Comité de Auditoría
- Comité de Compensación, Cultura y Personas
- Comité Financiero
- Comité de Nombramiento, Gobierno y Sostenibilidad

Ponemos especial foco en fomentar un entorno ético y de relaciones de confianza con los grupos de interés y velamos tanto por el cumplimiento de los requisitos normativos legales de cada uno de los países en los que la organización desarrolla su actividad, como de las normas acordadas internacionalmente.

En Tecnilógica Ecosistemas S.A., tenemos clara la base sobre la que construimos la confianza: la ética, los derechos humanos y un gobierno corporativo sólido que impulsen nuestro crecimiento futuro, nuestra diferenciación en el mercado y que protejan a nuestros profesionales, nuestros clientes, nuestra marca y nuestros resultados.

Liderando con integridad y creando una cultura ética

Hoy en día, la ética es un elemento diferenciador entre las empresas. Nuestros clientes, profesionales y los ciudadanos, en general, lo consideran un activo indispensable para generar confianza.

En Tecnilógica Ecosistemas S.A., también nos esforzamos por constituir las bases de un negocio responsable y por fomentar una cultura ética. Así, por 14º año consecutivo, estamos en la lista Ethisphere de las empresas más éticas del mundo, gracias a nuestro programa de Ética y Cumplimiento.

En el actual entorno regulatorio, en constante evolución, para tomar buenas decisiones es necesario considerar una serie de factores complejos y tener en cuenta las posibles consecuencias de las acciones que llevemos a cabo. Para ello, resulta fundamental contar con un Código de Ética Empresarial bien definido, que ayude a las personas a acceder a la información que necesitan para tomar decisiones éticas.

Con el objetivo de que nuestros profesionales puedan comprender y ser fieles a nuestro Código de Ética Empresarial, desarrollamos distintas formaciones en ética y cumplimiento (especialmente cursos cortos, visualmente atractivos, interactivos y frecuentes) y contamos con una línea de ayuda de ética.

Por ello, en Tecnilógica contamos, desde 2017, con un chatbot (software de inteligencia artificial que conversa con las personas dando respuesta a sus dudas y haciéndoles sugerencias) que guía de manera sencilla e intuitiva a nuestros profesionales para que puedan encontrar contenidos y recursos sobre nuestro COBE. El chatbot está continuamente mejorando en análisis, inteligencia artificial y aprendizaje automático para, de esa manera, mejorar su procesamiento del lenguaje. Todo ello, ayuda a mostrar tendencias en tiempo real que nos permiten adaptar las respuestas del chatbot e identificar nuevos temas y oportunidades de formación, al tiempo que conservamos el anonimato del usuario.

Además, alentamos a nuestros profesionales a hablar sobre conductas irrespetuosas, inapropiadas, poco éticas o ilegales de cualquier tipo, y tenemos tolerancia cero con las posibles represalias contra cualquiera que pueda plantearlas de buena fe. En Tecnilógica Ecosistemas S.A., nos tomamos muy en serio todas las inquietudes que recibimos, ya sea a través de un supervisor, un mentor, uno de nuestros managing directors, un profesional del área Legal o de Recursos Humanos.

Las inquietudes también se pueden trasladar de forma anónima, en aquellos lugares en los que la ley lo permite, a través de la Línea de ayuda de ética empresarial de la compañía, las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Guiando el comportamiento de nuestros profesionales: la conducta cuenta.

Parte fundamental de nuestra cultura empresarial es el respeto a nuestros valores corporativos. “Haz que tu conducta cuente” es el lema principal de nuestro COBE y articula cinco principios, que deben guiar el comportamiento de nuestros profesionales:

- Hablar sobre nuestras preocupaciones, sabiendo que no toleramos las represalias
- Respetarnos
- Ser embajadores de nuestra compañía

- Aplicar el principio de meritocracia y la no discriminación
- Asegurar que nuestros intereses no creen conflictos para compañía

Derechos humanos: apoyamos y respetamos los derechos de nuestros profesionales

Como socios del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde enero de 2008, nos adherimos a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, al tiempo que demostramos cada día nuestro compromiso ético, defendiendo los derechos humanos y los de los trabajadores en todos nuestros procesos y áreas de negocio.

Estamos convencidos de que nuestro compromiso con los derechos humanos tiene implicaciones en todos los aspectos de nuestro negocio y requiere de la involucración de nuestros directivos, de nuestros profesionales y de nuestros proveedores. Por eso, tal como recoge el COBE, ponemos todos nuestros esfuerzos en mejorar el impacto que, en términos de derechos humanos, tienen los negocios y operaciones que desarrollamos en aspectos como la diversidad e igualdad de oportunidades, el empleo y las prácticas laborales dignas, así como mantener un ambiente respetuoso para nuestros profesionales, evitar el acoso y respetar sus derechos, la seguridad y la salud, la cadena de suministro, la privacidad de datos y anticorrupción.

Tanto nuestros clientes como nuestros grupos de interés valoran la transparencia que mostramos a la hora de comunicar nuestros compromisos y políticas en materia de derechos humanos. Así, hemos hecho públicas nuestras políticas globales sobre cómo plantear inquietudes legales y éticas y prohibir las represalias, y la trata de personas, el trabajo forzado y el trabajo infantil.

Nos adherimos a los principales tratados y documentos internacionales sobre derechos humanos: la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Pero nuestros esfuerzos para garantizar y promover los derechos humanos no acaban ahí. Nos interesamos por conocer las mejores prácticas del mercado y buscamos fórmulas que mejoren aún más nuestros compromisos.

En Tecnilógica Ecosistemas S.A, durante el año 2021 ha habido un caso de conducta inapropiada, objeto de acciones correctoras.

3.1. Nuestro programa de cumplimiento

La importancia de la anticorrupción: actuar con honestidad e integridad

En Tecnilógica Ecosistemas S.A., nos comprometemos a hacer negocios de forma ética. Nuestro COBE y las políticas anticorrupción relacionadas que forman parte de nuestro programa global de Ética y Cumplimiento y nuestros esfuerzos en la protección de derechos humanos requieren que nuestros profesionales y proveedores cumplan con las leyes anticorrupción en todos los lugares donde hacemos negocios (incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU, la Convención de la OCDE para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, la Convención de la ONU contra la Corrupción o la Ley de Soborno del Reino Unido).

Somos miembros de la Alianza contra la corrupción del Foro Económico Mundial (FEM), que reúne a empresas con políticas de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. En nuestro caso, aplicamos estas políticas a todas las personas que trabajan en la compañía, sin importar el país en el que estén o la entidad concreta para la que trabajen.

Continuamente revisamos y hacemos evolucionar nuestro programa de Ética y Cumplimiento, y la forma en la que se lo hacemos llegar a nuestros profesionales. Así, proporcionamos formación básica a todos nuestros empleados y otra más avanzada a aquellos con puestos de alto riesgo. Asimismo, ofrecemos cursos presenciales a profesionales del área legal en países de alto riesgo.

Tenemos una política de tolerancia cero con la corrupción y realizamos un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, como parte integral de nuestro Programa de Gobierno Corporativo.

Nuestros seis programas de cumplimiento global abordan nuestros mayores riesgos de cumplimiento:

- Anticorrupción
- Blanqueo de capitales
- Lucha contra la competencia desleal
- Protección de datos personales
- Relaciones con funcionarios públicos
- Cumplimiento comercial

A escala global, nuestros programas internos de cumplimiento, capacitación y sensibilización están diseñados para prevenir, detectar y corregir violaciones del código ético en todo el mundo, conscientes de que, dado el carácter global de nuestra compañía, existen determinados sectores y zonas geográficas en los que el riesgo es mayor. También dedicamos una especial atención y esfuerzo a nuestro programa de cumplimiento, para lograr que todos los profesionales se ajusten a las normas antisoborno y a las leyes contra la corrupción en todas las regiones y sectores en los que opera la compañía.

De acuerdo con nuestras Guías de Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración es responsable de gobernar y supervisar la estrategia, las operaciones y la administración de la compañía.

Los deberes fiduciarios de los directores incluyen la supervisión de los programas de cumplimiento corporativo, a los que también se hace referencia específica mediante ciertas reglas y pautas.

La responsabilidad de la supervisión del Programa de Ética y Cumplimiento se ha delegado en el Comité de Auditoría del Consejo de Administración.

La Carta del Programa de Ética y Cumplimiento ha sido adoptada por el Comité de Auditoría y establece el alcance y las responsabilidades principales en esta materia.

Nuestro COBE prohíbe cualquier tipo de corrupción, y no admite dar o aceptar sobornos. Además, las políticas internas y diversos procedimientos específicos proporcionan orientación sobre la selección e incorporación de terceros y sobre la realización y aceptación de regalos.

El Modelo de Prevención de Delitos: cultura de cumplimiento normativo

En nuestro Modelo de Prevención de Delitos en España se explicitan las medidas de "control debido" establecidas por la compañía, así como el procedimiento de investigación y respuesta ante la ruptura de estas, de acuerdo con la Ley en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Conforme a nuestra cultura de cumplimiento y ética empresarial, hemos designado al Comité de Compliance como encargado de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. El Comité de Compliance se reúne al menos una vez cada dos meses y siempre que lo considere necesario alguno de sus miembros o el Compliance Auditor.

Entre las funciones más importantes del Comité de Compliance se encuentran:

- Presentar el Modelo de Prevención de Delitos y el Mapa de Riesgos al órgano de administración correspondiente.
- Impulsar el Modelo de Prevención de Delitos.
- Sensibilizar a nuestros profesionales.
- Hacer un seguimiento anual del correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos.

Todos los miembros del Comité de Compliance tienen poderes autónomos de iniciativa y control, reportando sus actuaciones y decisiones directamente al órgano de administración de la compañía. Nuestro Comité de Compliance está compuesto por las directoras de Financiero, Medios e Infraestructuras, Recursos Humanos y Legal.

Asimismo, contamos con la figura del Compliance Auditor, responsable de la operativa diaria en materia de prevención de delitos y de la realización de propuestas de modificación del mapa de riesgos. Esta figura no tiene poderes autónomos de iniciativa y control y reporta directamente al Comité de Compliance.

Por su parte, los Compliance Ambassadors colaboran con el Compliance Auditor en el análisis periódico de los riesgos de sus departamentos o funciones y en las auditorías de cumplimiento de las políticas y procedimientos. De modo continuo, el Compliance Auditor realiza auditorías internas con apoyo de los Ambassadors, cuyos resultados se presentan al Comité de Compliance. Además, sin perjuicio de las auditorías internas anuales, el Comité de Compliance puede llevar a cabo otras auditorías internas o externas.

Durante 2021 no se ha registrado información sobre incidentes significativos de corrupción a través de los canales establecidos por el Departamento Legal.

La identificación y la gestión del riesgo

La compañía tiene entre sus cometidos velar por la sostenibilidad del negocio en el tiempo, por lo que cuenta con un programa para la anticipación de riesgos y su gestión. Este proceso comienza, a escala global, en el Consejo de Administración, que se encarga de supervisar la gestión del riesgo en toda la compañía, tanto de forma directa como a través de sus comités permanentes.

Además, la responsabilidad de coordinar el programa de gestión del riesgo de la organización, diseñado para identificar, evaluar y gestionar la exposición a los diferentes tipos de riesgo, recae en el Chief Risk Officer.

En el marco de este programa, se procede a la identificación de los riesgos operacionales, estratégicos y financieros de Tecnilógica, así como los posibles riesgos derivados de cambios legislativos o regulatorios; a la evaluación y priorización de cada uno de ellos en función de factores como la probabilidad de ocurrencia y la eficacia de la estrategia de mitigación; y a la elaboración de planes para controlar, gestionar y minimizar estos riesgos.

Asimismo, con el fin de supervisar áreas específicas en la gestión del riesgo, el Consejo de Administración recibe trimestralmente informes de los presidentes de los cuatro comités permanentes:

Comité de Auditoría: revisa tanto las directrices y políticas de la compañía relativas a la evaluación y gestión del riesgo como los principales riesgos financieros a los que está expuesta, incluyendo su seguimiento y control.

Comité de Compensación, Cultura y Personas: analiza las políticas y prácticas de compensación de la organización y evalúa si alguno de los riesgos identificados tiene una alta probabilidad de ocurrencia y un impacto material negativo en la organización.

Comité Financiero: revisa los riesgos relativos a la gestión financiera que puedan afectar a la organización, desde los tipos de cambio de moneda extranjera, los riesgos relacionados con la inyección de liquidez y las adquisiciones más importantes, hasta el seguro de la compañía y las pensiones.

Comité de Nombramiento, Gobierno y Sostenibilidad: Evalúa la eficacia del Consejo de Administración, centrándose especialmente en los problemas y riesgos más críticos.

El Comité de Riesgos Corporativo en España

Contamos con un Comité de Riesgos Corporativo (CRC) que nació con el objetivo de acoger tanto el Comité de Auditoría como el Comité de Riesgos (comités obligatorios según se establece en la Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo). Esta Ley no es de aplicación para la compañía en España, pero el Consejo de Administración lo ha establecido, así como el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El papel del CRC consiste fundamentalmente en asesorar y prestar ayuda especializada al Consejo de Administración en todo aquello que tenga relación con la auditoría interna o externa, así como la calificación de los auditores y su independencia, la calidad e integridad de contabilidad, los controles y la información financiera así como el cumplimiento de la compañía con los requerimientos legales.

La compañía cuenta con un proceso de control y gestión de riesgos directos e indirectos eficaz y actualizado:

- Identificación de los riesgos operativos y regulatorios relevantes de la sociedad
- Fijación del nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable
- Determinación de la política de control y gestión de riesgos

- Supervisión de las actividades llevadas a cabo en la empresa para evaluar el entorno de control
- Evaluación y valoración de los riesgos previamente determinados como materiales
- Determinación de las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse
- Análisis y control de los hallazgos significativos por parte de los auditores internos y externos (incumplimientos de disposiciones legales y reglamentarias, incorrecciones, dificultades para llevarla a cabo, falta de transparencia, etc.)
- Realización de recomendaciones y seguimiento de las medidas correctoras propuestas
- Información al Consejo de Administración sobre los riesgos y las deficiencias identificadas
- Informe al Administrador único

Tenemos en cuenta riesgos e incertidumbres y trabajamos permanentemente en su monitorización y control, así como en la potencial modificación del mapa, pues no es un elemento estático.

Definición de los riesgos corporativos y su gestión

Nuestro sistema de gestión de riesgos es el adecuado en relación con el perfil de la compañía y nuestra estrategia.

Tipología	Definición del riesgo corporativo	Gestión del riesgo
Negocio	Los resultados de nuestras operaciones pueden verse negativamente afectados por las condiciones económicas y políticas adversas o inciertas y los efectos de estas condiciones pueden afectar al negocio de nuestros clientes y a los niveles de actividad.	Existe una vigilancia permanente sobre este riesgo con el fin de minimizarlo y que no afecte a la evolución del negocio ni a su sostenibilidad. Disponemos de un programa para la anticipación de riesgos y su gestión que comienza a escala global, en el Consejo de Administración y sus comités permanentes, que supervisan la gestión del riesgo en toda la compañía.
	Nuestro negocio depende de la generación y el mantenimiento de la demanda continua y rentable por parte de los clientes de nuestros servicios y soluciones (incluso mediante la adaptación y ampliación de nuestros servicios y soluciones en respuesta a los cambios continuos en tecnología y oferta) y una importante reducción de dicha demanda o incapacidad para responder al entorno tecnológico en evolución podría afectar significativamente a los resultados de nuestras operaciones.	Somos expertos en adelantarnos a las nuevas tecnologías y tendencias del mercado. Por eso, ponemos especial foco en los temas que consideramos estratégicos y prioritarios tanto para nuestro propio crecimiento como para el de nuestros clientes: cloud, plataformas, seguridad, Industry X, datos e inteligencia artificial. Nos apoyamos en nuestros hubs de innovación en todo el mundo para ayudar a nuestros clientes a innovar a una velocidad, escala y alcance inigualables, nuestra experiencia con las últimas tecnologías del mercado, nuestro amplio ecosistema de partners y nuestras capacidades diferenciales que generan valor para nuestros clientes.
	Si no somos capaces de mantener el equilibrio entre nuestra oferta de capacidades, recursos y la demanda de nuestros clientes en todo el	Entendemos la diversidad como un universo de diferentes dimensiones. Por eso, buscamos que nuestros equipos sean diversos en todos los sentidos: género, edad, discapacidad,

Tipología	Definición del riesgo corporativo	Gestión del riesgo
	mundo y la atracción y retención de profesionales con sólidas capacidades de liderazgo, los resultados de nuestras operaciones podrían verse afectados.	orientación sexual, cultura u origen. Tenemos un modelo de negocio global que permite movilizar el talento según sea necesario. Contamos con conocimiento de las skills de nuestros profesionales que nos permite desarrollar al máximo su talento, identificar los proyectos en los que pueden aportar valor diferencial, definir planes formativos y áreas de desarrollo. Tenemos novedosos modelos de selección basados en inteligencia artificial, analytics y gamificación, utilizando la tecnología de forma responsable y segura. A través de la solución "Skills and Specialization Insights" obtenemos los datos y el conocimiento de las skills de nuestro talento y sus especializaciones.
	Podríamos enfrentarnos a riesgos legales, de reputación y financieros si no protegemos los datos de clientes y/o a la compañía de violaciones de la seguridad o ciberataques.	Contamos con un marco integrado de gestión del riesgo, que dispone de controles, políticas y métricas que se implementan de forma consistente en toda la organización. Además, estamos sujetos a leyes y regulaciones diseñadas para proteger esta información, por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea.
	Los mercados en los que desarrollamos nuestra actividad son muy competitivos y podría ocurrir que no estemos en condiciones de competir de manera eficaz.	Reforzamos nuestro negocio con fusiones y adquisiciones de otras compañías que refuerzan nuestra estrategia y posicionamiento en el mercado. Nuestro modelo de gestión está orientado a la sostenibilidad del negocio en todas las dimensiones a medio y largo plazo.
	Nuestra capacidad para atraer y retener negocios y profesionales puede depender de nuestra reputación en el mercado.	Véase el subapartado de este mismo capítulo "Liderando con integridad y creando una cultura ética".
	Si no gestionamos y desarrollamos con éxito nuestras relaciones con socios y aliados clave o si no prevemos y establecemos nuevas alianzas en nuevas tecnologías, el resultado de nuestras operaciones podría verse negativamente afectado.	Establecemos alianzas con nuestros socios clave y con diferentes asociaciones, especialmente en el ámbito de la tecnología y de la innovación, pero también en otros campos. Evaluamos estas alianzas de forma permanente.
	Según se refleja en el informe de CDP 2020, a nivel global, se identifican riesgos climáticos regulatorios y físicos, así como los eventos climáticos extremos. Si no gestionamos estos riegos podríamos enfrentarnos a una reducción de ingresos y mayores costes con impacto en nuestros profesionales (salud, absentismo...), daños en nuestras oficinas o disminución de la capacidad de producción por dificultades en el transporte o cadena de suministro.	Tenemos implantado un sistema de gestión ambiental basado en la ISO 14001 y en la ISO 50001 con el que controlamos los riesgos de carácter ambiental. Asimismo, verificamos nuestra huella de carbono en base a la ISO 14064-1. Periódicamente revisamos la identificación y evaluación de requisitos legales en materia ambiental apoyándonos para ello en una herramienta externa desarrollada por una empresa especializada en esta materia.

Tipología	Definición del riesgo corporativo	Gestión del riesgo
Financiero	Nuestra rentabilidad podría sufrir si no podemos obtener precios favorables para nuestros servicios y soluciones, si no podemos seguir siendo competitivos, si nuestras estrategias de administración de costes no tienen éxito o si experimentamos ineficiencias en la entrega o no cumplimos con ciertos objetivos acordados o niveles de servicio específicos.	Contamos con sistemas, herramientas, procesos y un lenguaje común para evaluar, administrar y mitigar el riesgo a lo largo del ciclo de vida de un acuerdo. El modelo de alineación es nuestra base. Sus cuatro bloques representan los elementos centrales de cualquier acuerdo: expectativa/ contexto del cliente, acuerdo/ estructura del contrato, plan y costo de la solución y capacidades subyacentes. Para ayudar a evitar estos resultados, las evaluaciones de riesgos de oportunidad y entrega evalúan los riesgos dentro y entre los bloques. Los mecanismos de definición de los pagos variables son chequeados por el equipo de Quality & Risk en la fase de oportunidad para garantizar que la consecución de dicha componente variable depende exclusivamente de la compañía y no hay dependencias ni del cliente ni de terceros para su consecución.
	Los cambios en nuestro nivel de impuestos, así como auditorías, inspecciones y procedimientos fiscales, o los cambios en la legislación fiscal o en su interpretación o aplicación podrían tener un efecto negativo importante en nuestro tipo impositivo efectivo, el resultado de nuestras operaciones y en nuestra situación financiera.	Regularmente evaluamos los resultados de nuestras auditorías, investigaciones y procedimientos fiscales para determinar la idoneidad de nuestras obligaciones fiscales. Realizamos análisis y control de los hallazgos significativos por parte de los auditores internos y externos (incumplimientos de disposiciones legales y reglamentarias, incorrecciones, dificultades para llevarla a cabo, falta de transparencia, etc.). Asimismo, realizamos el seguimiento de las medidas correctoras propuestas e informamos al Comité de Riesgos sobre los riesgos y las deficiencias identificadas.
	Los cambios en las normas contables o en las estimaciones e hipótesis que realizamos en relación con la preparación de nuestros estados financieros consolidados podrían afectar negativamente a nuestros resultados financieros.	La preparación de las cuentas anuales exige el uso por parte de la Sociedad de ciertas estimaciones y juicios en relación con el futuro que se evalúan continuamente y se basan en la experiencia histórica y otros factores, incluidas las expectativas de sucesos futuros que se creen razonables bajo las circunstancias conocidas a la fecha de las estimaciones.
	Riesgo de liquidez.	Realizamos una gestión prudente del riesgo que implica el mantenimiento de efectivos y valores negociables suficientes. La Dirección realiza un seguimiento del plan de tesorería y de los flujos de efectivo esperados. La principal fuente de liquidez son los flujos de la caja procedentes de operaciones, la capacidad de endeudamiento y las reservas de la tesorería disponibles.
	Tipos de cambio.	Operamos en el ámbito internacional y, por tanto, estamos expuestos a riesgos de cambio por operaciones con divisas, especialmente dólar americano. El departamento de tesorería gestiona las coberturas del tipo de cambio.

Tipología	Definición del riesgo corporativo	Gestión del riesgo
	Riesgo de crédito.	El riesgo de crédito surge de efectivo y equivalentes al efectivo, depósitos con bancos e instituciones financieras, así como de clientes, incluyendo cuentas a cobrar pendientes y transacciones comprometidas. En relación con los bancos e instituciones financieras, únicamente se aceptan entidades a las que se ha calificado de forma independiente con un buen rating. El departamento de control de crédito evalúa la calidad crediticia del cliente, teniendo en cuenta su posición financiera, la experiencia pasada y otros factores. Regularmente se hace un seguimiento de la utilización de los límites de crédito.
Operacional	Como resultado de la diversidad geográfica de nuestras operaciones y la continua expansión de nuestra estrategia de crecimiento en mercados globales clave, somos más susceptibles a ciertos riesgos, por ejemplo: pandemias, hostilidades internacionales, actos terroristas, desastres naturales, interrupciones de infraestructuras y riesgos asociados a la concentración de nuestra delivery capability en India y Filipinas. Esto podría evitar que sirvamos a nuestros clientes de manera eficaz y, por lo tanto, afectar de manera adversa y significativa a nuestros resultados de operación.	A nivel global tenemos planes de recuperación ante desastres. Véase el Informe Anual 10K. Durante la pandemia se ha demostrado que el plan de continuidad es sólido y nos permite seguir prestando servicio a nuestros clientes incluso en esta situación tan excepcional.
	Si no somos capaces de gestionar los retos organizativos asociados con nuestro tamaño, podríamos no ser capaces de alcanzar nuestros objetivos de negocio.	Continuamos desarrollando e implementando los procesos y herramientas adecuados para administrar nuestra empresa e inculcar nuestra cultura y valores fundamentales en todos nuestros profesionales. Además, hemos realizado y podemos seguir realizando cambios en nuestro modelo operativo, incluida la forma en la que nos organizamos.
	Podría ser que no tuviéramos éxito en la adquisición, inversión o integración de negocios que pudieran ser interesantes para nuestra compañía.	Todos los procesos de integración cuentan con una metodología, procedimientos y modelo de responsabilidades que cubren desde la fase de análisis de potenciales compañías candidatas a integrar, y se extienden durante la fase posterior a la integración, asegurando que se monitorizan los riesgos en tres áreas: Integración en el ciclo de Go to Market (ventas, delivery contracting), Integración de Equipos y Personas (Gestión del Talento, Selección, Cultura, Comunicación, motivación, Gestión de desempeño y compensación, Valores...) e Integración en nuestros procesos y políticas (Legal, Financiero, Compras, Seguridad de la Información, Estrategia de Workplace...).

Tipología	Definición del riesgo corporativo	Gestión del riesgo
Legal y regulatorio	Nuestro negocio podría verse negativamente afectado si incurrimos en responsabilidades legales dañando nuestra reputación.	Véase "Gobierno corporativo y política".
	Nuestras operaciones globales nos exponen a numerosos y a veces conflictivos requisitos legales y regulatorios, y la violación de estas regulaciones podría dañar nuestro negocio.	Nuestro Código de Ética Empresarial recoge como una de las seis conductas fundamentales el Cumplimiento de las Leyes. Cumplimos con todas las leyes, ya sean locales, nacionales o regionales. Nuestros profesionales, y quienes actúan en nuestro nombre, son responsables de entender las reglas aplicables y deben trabajar con el Departamento Legal para asegurar que se cumplan. El incumplimiento de la ley puede traer consigo daños significativos para la compañía, incluyendo sanciones económicas, prohibición de contratación con empresas públicas, daño a nuestras relaciones comerciales y a nuestra reputación.
	Nuestro trabajo con clientes de la Administración Pública nos expone a riesgos adicionales inherentes al entorno contractual con gobiernos.	Contamos con un programa de ética y cumplimiento que incluye: • Anticorrupción • Blanqueo de capitales • Lucha contra la competencia desleal • Protección de datos personales • Relaciones con funcionarios públicos • Cumplimiento comercial Seguimos los procedimientos de la compañía sobre la interacción con los funcionarios públicos y las reglas relacionadas a las contribuciones políticas y actividades de campaña (COBE). Más información: "Nuestro programa de ética y cumplimiento".
	Si no podemos proteger o hacer valer nuestros derechos de propiedad intelectual, o si nuestros servicios o soluciones infringen los derechos de propiedad intelectual de terceros o si perdemos nuestra capacidad para utilizar la propiedad intelectual de terceros, nuestro negocio podría verse afectado negativamente.	Tenemos una política de propiedad intelectual que garantiza y regula los derechos de la compañía sobre toda la propiedad intelectual que desarrollamos.
	Nuestros resultados de operación y el precio de las acciones podrían verse afectados negativamente si no podemos mantener controles internos efectivos.	Los controles internos son actividades clave integradas en el proceso: estas actividades son realizadas por varios miembros del personal de la compañía (finanzas, recursos humanos, adquisiciones, etc.) y ejecutivos de contratos, quienes ejecutan y documentan estas actividades. Estas actividades evitan la actividad fraudulenta y deben ejecutarse y documentarse de manera coherente. Su ejecución previene y detecta errores, deshonestidad y entornos que pueden fomentar comportamientos que podrían conducir a una declaración incorrecta.

3.2. Políticas

Contamos con políticas globales, locales y con códigos de conducta que van más allá del cumplimiento de las leyes. Estas normas regulan la forma de trabajar de todos nuestros profesionales y la necesidad de informar sobre cualquier presunta irregularidad.

Normas y procedimientos internos de conducta:

- **Código Ético y de Conducta:** COBE

Procedimientos y políticas en materia de:

- **No discriminación, Diversidad e igualdad de oportunidades**: policies 1001 Respetando al individuo, 1003 Viviendo nuestro principio de meritocracia, 1004 Abordar los conflictos de intereses personales y Planes de Igualdad
- **Formación**: policy 1151 Operaciones de formación
- **Compensación**: policies 1001 Respetando al individuo, 1003 Viviendo nuestro principio de meritocracia, 1004 Abordar los conflictos de intereses personales
- **Vacaciones**: policy 66 Vacaciones
- **Horario laboral**: policy 63 Informe de tiempo y gastos
- **Seguridad y salud**: política de seguridad y salud en el trabajo, empresa saludable y movilidad sostenible.
- **Acoso laboral**: policies 1001 y 1001s Respetando al individuo
- **Medioambiental**: política de medioambiente y energía
- **Satisfacción del cliente**: policy 77 Satisfacción del cliente a nivel de cuenta
- **Compras**: policy 104 Aprobación de adquisiciones y autorización de pago y Código de conducta de proveedores
- **Anticorrupción y soborno**: policy 150 Regalos, comidas, entretenimiento y viajes
- **Prevención de delitos**: Policy 1518 modelo de prevención de delitos.
- **Overtime**: policy 823 Horas extraordinarias
- **Desconexión laboral:** política de desconexión digital

4. Nuestros clientes

En la compañía, estamos centrados en generar valor 360º para nuestros clientes, un valor que definimos teniendo en cuenta no solo sus resultados de negocio, sino también sus avances en inclusión y diversidad, formación y desarrollo de sus profesionales, sostenibilidad y generación de experiencias únicas, también para los clientes de nuestros clientes.

A todos ellos, les ayudamos a aprovechar las últimas tecnologías para transformar sus negocios: guiándoles en su viaje a la nube, apoyándonos en el poder de los datos y la inteligencia artificial y embebiendo la sostenibilidad y la seguridad en toda la organización. También les apoyamos con nuestros servicios de Operaciones o Industry X y, a través de Interactive, generamos las mejores experiencias para contribuir al crecimiento de sus negocios.

Nuestros servicios de sostenibilidad, con los que comenzamos hace doce años como una oferta de gran valor añadido para los CEOs, están en plena expansión. Gracias a la colaboración con nuestros clientes y ecosistema de partners desarrollamos las soluciones que las organizaciones necesitan para alcanzar sus objetivos de sostenibilidad y abordar los principales retos del desarrollo sostenible. Además, somos un partner de confianza que se preocupa por embeber la responsabilidad en todos los proyectos de transformación empresarial en los que participamos.

Nuestros equipos de ventas están formados para tener como referencia continua, a la hora de realizar cualquier propuesta a nuestros clientes, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Así, a través del desarrollo de una guía específica y sesiones de formación durante el año, nos aseguramos de que contribuimos a la consecución de la agenda 2030 de Naciones Unidas.

Además, queremos que nuestros clientes sean conscientes de la contribución que realizamos al cumplimiento de los ODS en todos los proyectos en los que trabajamos juntos, por lo que incluimos esta información en nuestras propuestas.

4.1. Nuestra especialización en sectores económicos

Una de nuestras principales ventajas competitivas es la profundidad y amplitud de nuestro conocimiento sectorial. Nuestra experiencia nos permite conocer los distintos sectores económicos o industrias, su evolución, los problemas a los que se enfrentan y las tecnologías emergentes que les son de utilidad. Esto nos ayuda a ofrecer soluciones a medida de cada cliente y acelerar la creación de valor.

Nuestra experiencia sectorial y capacidades están organizadas en cinco grupos industriales:

- Comunicaciones, Medios y Tecnología
    - Comunicaciones y medios de comunicación
    - Alta tecnología
    - Software y plataformas
- Servicios financieros
    - Banca y Mercado de capitales
    - Seguros
- Sanidad y Sector Público

    - Sanidad
    - Sector público
- Products
    - Bienes de consumo, Retail y Turismo
    - Industria
    - Industria farmacéutica
- Resources
    - Recursos naturales e industria química
    - Energía
    - Utilities

4.2. Servicios de sostenibilidad: nuestra respuesta al desafío mundial

Igual que la digitalización ha sido la necesidad empresarial predominante en los últimos diez años, nuestros estudios y experiencia trabajando con organizaciones de todos los sectores a nivel mundial nos indican que la próxima década estará marcada por el desarrollo sostenible.

Hace diez años decíamos que toda empresa debe ser digital; hoy aseguramos que toda empresa debe ser digital y sostenible. Es decir, las organizaciones deben acometer una transformación doble, digital y sostenible, si quieren convertirse en los líderes del mañana.

A través de nuestros servicios de sostenibilidad, ayudamos a nuestros clientes a generar un impacto positivo en las personas, los negocios y el planeta, y a enfrentarse a los principales retos que plantea el mundo actual. Además, les permite aprovechar las ventajas competitivas que la sostenibilidad ofrece.

Transición hacia las cero emisiones netas de carbono

Avanzar hacia metas de cero emisiones en carbono no es opcional. El reto es tangible y visible. En Tecnilógica, ayudamos a avanzar de forma rápida hacia la consecución de estos objetivos mientras aprovechamos el potencial de la digitalización para construir negocios más sostenibles.

Tecnologías e IT sostenible

La tecnología es un facilitador para que las organizaciones sean más sostenibles, pero la huella que produce en el consumo de energía es enorme. Desde Tecnilógica, abordamos este doble imperativo: ayudamos a utilizar la tecnología de forma más sostenible mientras la aprovechamos para que nuestros clientes avancen en sus objetivos de sostenibilidad.

Cadenas de valor circulares y responsables

Si las organizaciones quieren generar un impacto sostenible real, necesitan construir cadenas de valor circulares y responsables. Ayudamos a las organizaciones a embeber la sostenibilidad en cada eslabón de su cadena de suministro, para que avancen hacia las cero emisiones y la circularidad.

Medición de la sostenibilidad, el impacto y el valor generados

Ponemos a disposición de las organizaciones las herramientas, la tecnología y las metodologías necesarias para ayudarles a crear un registro de sus datos ESG (igual que disponen de información financiera) y cuadros de mando que ayuden, desde el CEO al CTO, en la toma de decisiones operativas teniendo en cuenta la sostenibilidad.

Desarrollo directivo, talento y organización

Apostar por el desarrollo sostenible implica ir más allá de las acciones puntuales. Se trata de crear los mecanismos y la cultura empresarial necesarias para embeber la sostenibilidad en todo lo que una organización realiza. En Tecnilógica, utilizamos nuestros conocimientos en el diseño de organizaciones para transformar la forma de trabajar y conseguir un impacto realmente duradero.

Marcas sostenibles, diseño y experiencia del cliente

Los consumidores de hoy -también los clientes B2B- demandan cada vez más compromisos a las empresas en materia de sostenibilidad. En Tecnilógica, combinamos nuestro conocimiento y experiencia trabajando con las últimas tecnologías para ayudar a las organizaciones a generar experiencias que cubran las expectativas de sus grupos de interés.

Adicionalmente, desde España, ayudamos a nuestros clientes con sus riesgos ESG y estrategias de sostenibilidad y cumplimiento de los ODS.

4.3. Utilizamos las últimas tecnologías de forma ética y responsable

Trabajar como una empresa responsable implica ir más allá de los requerimientos legales o de compliance. Por eso, nuestro compromiso es asegurar que nuestro trabajo -fundamentalmente a través de las nuevas tecnologías- no impacte negativamente y busque impactar positivamente en las personas o el planeta, teniendo especialmente en cuenta los aspectos éticos.

Hemos desarrollado una guía para que nuestros equipos de cara al cliente puedan reflexionar sobre el impacto de nuestros proyectos con clientes desde el primer momento en el que los conciben. También contamos con otras iniciativas en materia de:

- **Biometría responsable:** contamos con unos principios y guías básicas sobre biometría para asegurar que esta tecnología, centrada en la identificación de personas según sus características biológicas o de comportamiento –reconocimiento facial, por voz o por huella dactilar, entre otros-, es utilizada de forma responsable. Para ello:
    - Contamos con expertos que asesoran en los proyectos de mayor riesgo
    - Nuestras soluciones aplican nuestros principios de biometría responsable

  <u>Nuestros principios de biometría responsable</u>

  ✓ Aseguramos un uso ético de la biometría: innovamos con responsabilidad y actuamos con integridad.
  ✓ Evaluamos beneficios y consecuencias: promovemos soluciones de biometría que cuentan con un uso específico y justificado.

- ✓ Respetamos a las personas y somos responsables: antes de usar y recopilar sus datos, informamos a las personas de forma clara sobre los beneficios y potenciales impactos negativos.
- ✓ Mejoramos la precisión y la igualdad demográfica: promovemos el uso de estándares internacionales de seguridad, intercambio de datos y testeo siempre que sea posible.
- ✓ Protegemos los datos biométricos: defendemos la privacidad y embebemos la seguridad por diseño en nuestros productos y servicios.

- **Uso de datos en servicios públicos**: supervisamos de manera especial los proyectos que utilizan analítica de datos para los servicios públicos a fin de garantizar un uso ético.
- **Inteligencia artificial responsable:** conforme a nuestros principios de IA responsable, creemos que la IA debe ser segura y salvaguardar los derechos humanos. Además, debe ser utilizada para generar valor y un impacto positivo en el planeta y los grupos de interés, siempre respetar la privacidad de las personas y actuar bajo su consentimiento. Debe ser, asimismo, justa y explicable, utilizando datos representativos y equipos inclusivos para asegurar la equidad, y garantizando la explicabilidad durante el diseño para el entendimiento de las decisiones tomadas.

  Además la supervisión e intervención humana y el análisis de riesgos tiene que ser debidamente contemplada. Para lograrlo:
  - Nuestras soluciones aplican nuestros principios de IA responsable.
  - Formamos a nuestros profesionales y contamos con expertos para dar soporte a los proyectos.

  Además activamente promovemos que nuestros clientes monitoricen de forma constante los modelos para asegurar su correcto funcionamiento en el tiempo y su reproductibilidad.

  Una de las principales maneras de generar valor a los clientes es escalando la IA para impulsar a las personas y a los procesos de manera responsable. Para ello, las organizaciones necesitan dar el salto de los principios de una IA responsable a la práctica, abordando el principal reto: trasladar los principios éticos y teorías académicas en métricas prácticas y medibles. Para llevar a cabo este abordaje, publicamos el estudio "Responsible AI: From principles to practice" donde definimos los cuatro pilares que permiten la implementación exitosa de la inteligencia artificial, todo ello basado en nuestra experiencia dando soluciones a clientes de todo el mundo:

  1. Organizacional: democratizar la nueva manera de trabajar y facilitar las colaboraciones humano-máquina
  2. Operacional: establecer gobernanza y sistemas que permitan que la inteligencia artificial prospere
  3. Técnico: ayudar a asegurar que los sistemas y las plataformas son confiables y explicativas desde el diseño
  4. Reputacional: articular la misión de la IA responsable y asegurar que está anclada a los valores de la compañía, principios éticos y estructura de rendición de cuentas

- **Empleabilidad de las personas:** como parte fundamental de nuestra propuesta de valor, queremos contribuir a que cualquier persona pueda prosperar en el ámbito profesional. Por eso, ofrecemos a nuestros clientes nuestra amplia gama de servicios para ayudarles a que, ante cualquier transformación que afecte a su plantilla, puedan desarrollar las acciones necesarias para mejorar la empleabilidad de sus profesionales.

4.4. Innovadores sociales: trabajamos junto a nuestros clientes para abordar retos sociales

A través de nuestro programa de innovación social, unimos fuerzas con nuestros clientes y ecosistema de *partners* para aportar soluciones innovadoras a algunos de los problemas más acuciantes a los que se enfrenta la sociedad.

Durante el año fiscal 2021, hemos ideado y puesto las bases de distintos proyectos de innovación social, enfocados a acelerar la transición eco-sostenible, impulsar avances en inclusión y diversidad, apoyar a las pymes en su crecimiento y mejorar la empleabilidad de las personas en un mundo en constante cambio.

Destacamos los siguientes proyectos:

- **Accenture on New Skilling**: ideamos este sistema formativo, apoyado en una herramienta de inteligencia artificial, para ayudar a las compañías al desarrollo o mejora de la empleabilidad de sus profesionales. A través de acompañamiento inteligente apoyado en inteligencia artificial y análisis de datos, el sistema permite anticiparse a las nuevas demandas del mercado laboral, perfilar capacidades y recomendar de forma personalizada los mejores itinerarios formativos.
- **SDG Ambition:** impulsamos esta iniciativa formativa junto al Pacto Mundial de Naciones Unidas para facilitar que las compañías, independientemente de su tamaño, fijen objetivos de desarrollo sostenible ambiciosos, integren estos objetivos en su estrategia, procesos y sistemas de información y midan los progresos conseguidos.

4.5. Satisfacción y reclamaciones

Satisfacción

El proceso de satisfacción del cliente es una evaluación independiente administrada por los líderes de cuentas de clientes y los directores de garantía de calidad del cliente. El proceso se centra en obtener retroalimentación de clientes que tienen una perspectiva sobre el trabajo de la compañía.

La encuesta de satisfacción del cliente se utiliza para recopilar y comprender el feedback de nuestros clientes, con el fin de ayudar en la mejora de las relaciones con ellos, identificando oportunidades de mejora e incrementando el valor entregado. Estas encuestas se realizan cada año fiscal y están dirigidas a clientes significativos que deben participar en el proceso. La encuesta recopila información de la satisfacción de los clientes en relación con los siguientes aspectos: probabilidad de recomendar la compañía a otros, satisfacción general, innovación, generación de valor, ejecución y entrega del proyecto, relación entre el cliente y la compañía, y facilidad para hacer negocios. Los resultados de la encuesta son revisados para facilitar la mejora continua del servicio al cliente, identificando las áreas de interés y las oportunidades de mejora a través de sesiones de seguimiento. El proceso de satisfacción de cliente es clave para nuestra estrategia nueva cuyo objetivo es crear valor 360º para nuestros grupos de interés.

Reclamaciones

En relación a la prestación de nuestros servicios y relaciones con nuestros clientes, estamos comprometidos con la máxima excelencia en nuestras prácticas de negocio, asegurando de forma muy estricta a través de procesos y equipos de negocio, legales y operativos, los compromisos adquiridos en todo momento en nuestros proyectos y servicios.

Todo ello nos lleva a alcanzar los mejores resultados, ya que tenemos una relación constante con nuestros clientes, que nos permite prever y resolver de manera ágil cualquier situación para evitar y reducir las reclamaciones, teniendo un porcentaje de litigación inexistente con nuestros clientes.

Durante el año fiscal 2021, en Tecnilógica S.A. no se ha recibido ninguna reclamación judicial de ningún cliente.

5. Nuestros profesionales

Estamos convencidos de que, ante los retos sociales, sanitarios y económicos sin precedentes a los que nos estamos enfrentando, el propósito ha de convertirse en las lentes a través de las cuales las empresas evalúen su estrategia, sus prioridades y las oportunidades que crean para sus profesionales.

Nuestro propósito no es solo una declaración de impacto social, sino que abarca tanto el valor como los valores por los que queremos que se nos conozca. Así, aprovechamos la oportunidad de reaprender y reenfocar nuestros objetivos -al mismo tiempo que seguimos actuando bajo nuestra tradicional ética, core values y excelencia operativa- poniéndolo, todo ello, al servicio de nuestros clientes, pero también de la sociedad en general y de la población más vulnerable en particular.

Somos conscientes de que, para aprovechar el poder del cambio y hacer realidad nuestra estrategia de crecimiento sostenible basada en la generación de valor 360º para nuestros grupos de interés, necesitamos contar con el mejor talento.

Por eso, no solo nos preocupamos por generar la confianza necesaria entre nuestros profesionales (intentando cubrir un amplio espectro de sus necesidades más importantes) sino también entre los profesionales del mañana para que puedan formarse, desarrollar su mejor versión, y, entre todos, avanzar hacia un nuevo modelo económico que busque el beneficio de todos.

Nuestros más de 6.000 profesionales en España son el pilar fundamental sobre el que nos apoyamos para cumplir la promesa de la tecnología y el ingenio humano. Gracias a su trabajo y compromiso, podemos afirmar que, cada día, aprovechamos el poder del cambio para crear valor y éxito compartido no solo para ellos, sino también para nuestros clientes, accionistas, partners y la sociedad.

5.1. Empleabilidad

Colaboramos con el ecosistema educativo para formar a los profesionales del mañana

Nos comprometemos a formar tanto a nuestros propios profesionales como a los trabajadores del mañana para que cuenten con las capacidades y las habilidades más demandadas (actuales y futuras) que les permitan desarrollar su mejor versión y prosperar en su carrera profesional.

Apoyándonos en nuestro profundo conocimiento de las últimas tecnologías del mercado y amplia experiencia trabajando con empresas de todo el mundo, queremos contribuir a mejorar la empleabilidad de los estudiantes tanto universitarios como de Formación Profesional (FP).

Acciones de atracción de talento: ágiles y digitales

En 2021, con el propósito de atraer al mejor talento, hemos continuado desarrollando con agilidad iniciativas para adaptarnos a las oportunidades que abre el mundo digital: nuevos eventos, foros virtuales y campañas online, destinadas a nuevos egresados, profesionales con experiencia o becarios. Hemos transformado la forma de dirigirnos a nuestros candidatos y centros colaboradores, diseñando acciones diferenciales y aprovechando la oportunidad que nos brindan los nuevos formatos de conectividad online y omnipresencia.

Más de 6.000 profesionales en España siempre actualizados

Si realmente queremos llevar a cabo nuestro propósito de cumplir la promesa de la tecnología y el ingenio humano, todos nuestros profesionales, sin importar el puesto en el que trabajen, deben conocer y estar familiarizados con las últimas tecnologías del mercado y las ventajas que pueden suponer no solo para las empresas, sino también para la sociedad en su conjunto.

Así, una de las principales iniciativas de formación dirigida a todos nuestros profesionales a nivel global ha sido el programa TQ (Technology Quotient), que incluye contenidos formativos virtuales sobre cloud, big data, inteligencia artificial, DevOps, plataformas digitales, blockchain y ciberseguridad, entre otros. También contamos con el programa de certificaciones con foco en el top del segmento cloud (Microsoft, Amazon, Google y Salesforce).

Diseñamos nuestra Estrategia de Formación basándonos en dos grandes áreas: nuestras prioridades estratégicas de crecimiento de negocio y el conocimiento de esas áreas tanto a nivel funcional como técnico y de las tecnologías que vamos a utilizar en los proyectos de esas áreas. Así, por ejemplo, desarrollamos conocimiento de ecosistemas industriales donde sabemos que tenemos oportunidades de crecimiento de negocio y a su vez competencias tecnológicas sobre las cuales apalancamos el crecimiento de negocio esperado.

En base a estos criterios creamos una matriz que cruza el curso que trabaja el desarrollo de una competencia (bien sea de conocimiento de negocio, funcional, técnica o tecnológica) y el número de empleados que creemos que debe realizarlo, basándonos en sus roles, su trabajo en la compañía y sus conocimientos de esa competencia en concreto. De ese modo tenemos una matriz que mapea competencias con cursos y cursos con números estimados de empleados que creemos que deben realizarlos.

Con ello conseguimos una gran trazabilidad desde la indicación estratégica de crecimiento identificada y planteada por la compañía, hasta la parte táctica de diseño de ejecución y previsión económica necesaria para llevarla a cabo.

En este sentido, podemos decir que seguimos manteniendo una media de 27,8h de formación por empleado en formaciones de alto valor añadido. Este año fiscal la inversión en formaciones no ha implicado desplazamientos o sesiones presenciales, con el esfuerzo de haber adaptado los contenidos a modalidad online, por lo que la inversión ha sido más efectiva que nunca en horas formativas, llegando hasta las 171.537 horas. En Tecnilógica apostamos por proporcionar a todos los profesionales las mismas posibilidades de participación efectiva y de formación que si fueran trabajadores presenciales, desarrollando las medidas necesarias que hagan todo ello factible.

Principales temáticas de nuestras formaciones:

- Cloud
- Data solutions
- Industry X
- Operaciones Inteligentes
- Plataformas Digitales
- Contenidos de soporte a la gestión y transformación

Contamos con programas de upskilling y reskilling constantes, dirigidos especialmente a personas con habilidades de baja demanda o de tecnologías que llevan muchos años en el mercado. Así, podemos facilitar la transición de estos profesionales, a través de formaciones específicas y certificaciones, hacia nuevas tecnologías con mayor demanda del mercado, mejorando su especialización y empleabilidad.

Para nuestros líderes, hemos desarrollado programas sobre nuevas formas de colaboración y desarrollo de negocio ante los cambios que ha impulsado la pandemia. Se trata de formaciones holísticas que combinan no solo distintas metodologías, sino que se nutren de diferentes competencias, conocimientos de una nueva realidad, con liderazgo, conocimiento industrial, digital, de seguridad, de tecnología y con un eje transversal de cuidado de uno mismo y de los equipos.

Construyendo modelos de carrera únicos para nuestros profesionales

Cada vez más, los profesionales demandan modelos de carrera únicos que tengan en cuenta sus habilidades, conocimientos, experiencia laboral y aspiraciones profesionales. En Tecnilógica, nos esforzamos por ofrecerles oportunidades ilimitadas internamente, que van aumentando según su progreso individual.

En concreto, ofrecemos dos modelos de progresión asociados al tipo de trabajo realizado: promoción basada en la progresión o basada en la posición. En ambos casos, se valora el desempeño de los profesionales y se pone el foco en trabajar en sus fortalezas, crecimiento y desarrollo. El proceso de valoración se basa en los resultados de la consecución de los objetivos anuales, los cuales se definen, como prioridades, a lo largo del ciclo. Estos se revisan mediante el feedback continuado, estableciéndose acciones de crecimiento y mejora, que ayudan a dicha consecución.

Para acompañar al profesional en este proceso, es fundamental la figura de nuestros People Leads, que aseguran el seguimiento continuo a los empleados para que puedan lograr sus metas profesionales y aumentar sus posibilidades de promoción.

Plan de sucesión para puestos de responsabilidad

En Tecnilógica, no solo queremos que nuestros profesionales estén mejor formados y acompañados para alcanzar su mejor versión durante su carrera, sino que además queremos prepararlos bien en momentos especialmente relevantes como su transición hacia puestos de responsabilidad. Por eso, hemos definido un plan de sucesión que trabajamos en tres sentidos:

- Identificamos los puestos relevantes que queremos que ocupen nuestros mejores profesionales.
- Identificamos a las personas con alto potencial para desempeñar los puestos de responsabilidad descritos anteriormente, y ponemos el foco en las personas que puedan estar preparadas en 2-3 años (High Potencial) y 3-5 años (Rising star) con programas adaptados a cada segmento.
- Identificamos al mejor sponsor para acompañar a cada persona, alguien con responsabilidad en la toma de decisiones y con potestad para influir en su desarrollo profesional. También intervienen equipos externos de coaching profesional.

5.2. Seguridad financiera y compensación

Especialmente en tiempos como el actual de incertidumbre económica, las personas valoran sentir que cuentan con estabilidad financiera, cobertura de sus necesidades personales y seguridad sobre el futuro de su carrera.

Apostamos por la creación de empleo de calidad (100% de nuestros profesionales tiene contrato indefinido) y ofrecemos a todos nuestros profesionales una amplia variedad de beneficios que van desde el cuidado de la salud a la retribución flexible. Las necesidades de nuestros profesionales son monitorizadas de forma continua para ajustar la propuesta de valor de nuestra compañía e incorporar mejoras cuando sea necesario.

Modelo de retribución a los profesionales

La compensación reconoce tanto las habilidades individuales, como el impacto de su desempeño y la progresión de nuestras personas. Esta compensación está formada por un salario base, variable y bonificaciones que se adapta a cada uno de nuestros profesionales.

Para aportar mayor seguridad financiera a nuestros profesionales, hemos monetizado la mayoría de nuestros beneficios para que sea el propio empleado el que decida, de acuerdo con sus necesidades y ciclo vital, en qué invertir y a qué partidas destinar su salario.

A través de nuestro Programa de Retribución Flexible, los profesionales pueden maximizar su retribución, escogiendo entre un amplio catálogo una serie de productos disponibles para obtener ventajas fiscales y mejorar su capacidad de compra. Este programa está abierto a lo largo de todo el año y es accesible a todos los empleados desde el momento de su incorporación.

El catálogo de productos incluye todos los que fiscalmente están aceptados por nuestra legislación (tarjeta restaurante, tarjeta de transportes, guardería, formación, seguro médico familiar, plan de previsión social, renting, etc.).

Un amplio abanico de beneficios sociales

Ofrecemos un amplio abanico de beneficios sociales orientados a cada colectivo para que nuestros profesionales puedan disfrutar de aquellos que mejor se adapten a sus circunstancias y necesidades:

- Seguro médico: la práctica totalidad de nuestros profesionales disponen de cobertura por seguro médico privado y coberturas ventajosas para sus familiares.

- Seguro de vida y accidentes: todos nuestros profesionales cuentan con un seguro de vida y de accidentes desde el momento de su contratación.

- Accenture Privilege: es el club de compras de nuestros profesionales en España. Incluye ofertas muy interesantes en distintos servicios, productos y marcas (viajes, cines, restaurantes, compras en general, etc.).

- Compra de acciones con descuento: todos nuestros profesionales tienen la opción de comprar acciones de la compañía (que cotizan en la Bolsa de Nueva York) con un 15% de descuento sobre el precio de mercado.

- Programa de reconocimiento Celebrating Performance: un sistema de incentivos por el que se otorgan puntos canjeables por diferentes regalos según catálogo a las personas que han hecho un esfuerzo especial o que han destacado en su desempeño.

- Programa Referral Bonus: nuestros profesionales pueden recomendar a amigos o conocidos para que se unan a nuestra compañía siempre y cuando existan posiciones abiertas para ese perfil. Los candidatos deben pasar por el proceso de selección habitual y, si finalmente se incorporan y cumplen todos los requisitos del programa, incluido el perfil demandado, la persona que les ha recomendado percibe una compensación económica o premio. Para hacer más independiente este proceso, el equipo de Talent Acquisition y los Managing Directors están excluidos del público objetivo para percibir dicha compensación o premio.

- Tarjeta AMEX: todos nuestros profesionales pueden acceder al uso de la tarjeta corporativa American Express, sin cuota mensual, para sus gastos profesionales.

5.3. Experiencia de empleado

Igual que sucede en otros ámbitos de sus vidas en los que actúan como consumidores o usuarios, los empleados demandan cada vez más a las organizaciones experiencias sencillas que conecten con ellos y sus expectativas en cada interacción con la organización. Así, en Tecnilógica, apostamos por cuidar la experiencia de nuestras personas, desde sus primeros contactos como candidatos, durante todo el proceso de selección, en su incorporación a la compañía y posteriormente durante todo el desarrollo de su carrera en la compañía, incluyendo el momento en el que deciden finalizar su relación laboral.

Tecnología y experiencias digitales para atraer e incorporar al mejor talento del mercado

Aprovechamos el poder de las últimas tecnologías para desarrollar modelos de selección basados en inteligencia artificial, analytics y gamificación. Todo ello con la seguridad y la responsabilidad por delante, con el objetivo de profundizar en los intereses y motivaciones de nuestros candidatos e incorporar al mejor talento.

Una vez identificadas las personas que queremos incorporar, nos esforzamos por realizarles una propuesta atractiva, en base a sus intereses y a las necesidades de la organización.
Decidida la incorporación a nuestra compañía, les ofrecemos un programa de onboarding con contenidos renovados que, en su mayoría se desarrolla en formato online. Se trata de un proceso ágil, personalizado y cercano al ciclo de vida de la persona que llega a la compañía, coordinando con todas las áreas que intervienen en su incorporación

Reimaginando el modelo de trabajo: omniconexión y flexibilidad para nuestras personas

Durante el 2021, pusimos en marcha acciones de acompañamiento de los distintos colectivos y de escucha a los profesionales para, mediante encuestas y conversaciones telefónicas, entender cuáles eran sus inquietudes respecto al trabajo a distancia y la flexibilidad laboral. Así, aprendimos que el teletrabajo a gran escala era posible y valorado por buena parte de la plantilla, pero también que ciertas dosis de presencialidad son necesarias para garantizar que nuestros profesionales se relacionan, colaboran o innovan de forma óptima y que interactúan con la marca y nuestros core values.

Actualmente, nuestro modelo de trabajo se centra en ofrecer a las profesionales experiencias omniconectadas, en el sentido de que permitan a las personas sentirse conectadas, parte de la organización, visibles y reconocidas, sin importar desde dónde estén trabajando: en definitiva, hacerles sentir omniconectados con el resto de profesionales, clientes, partners, la sociedad y socios fuera de la organización.

Adicionalmente, durante la pandemia, hemos lanzado campañas, lideradas por nuestra directora de Recursos Humanos, en las que hemos puesto el foco en la desconexión digital y conexión emocional y bienestar de nuestros profesionales.

Flex place to work

Para mejorar las opciones de conciliación de nuestros profesionales y la flexibilidad de su trabajo, contamos con el programa Flex Place to Work, que abarca:

- Horarios flexibles: trabajamos en base a la consecución de objetivos y, por eso, nuestros profesionales tienen libertad de horarios para entrar antes o después de la hora oficial.
- Flex Kid: ofrecemos un horario alternativo al estándar, dirigido a madres o padres, que favorece el equilibrio de la vida profesional con el cuidado de hijos pequeños.
- Flex Summer y Flex Time: ambos programas dan la oportunidad de acceder a la compra de días extras a las vacaciones estándar.
- Flex Care: otorga permisos especiales para cuidado de familiares durante su hospitalización.
- Parejas de hecho: igualamos el permiso de matrimonio al de la pareja de hecho

- Lactancia: existe la fórmula de concatenación de lactancia, ampliando en una semana el permiso usual.
- Teletrabajo: nuestra compañía apuesta totalmente por la flexibilidad, por lo que el programa de teletrabajo se encuentra disponible para el conjunto de sus profesionales. Además, contamos con una política de desconexión digital que acompaña este programa.
- Flex Ability: ofrece ayudas económicas anuales a los profesionales e hijos con discapacidad, así como a los cónyuges o parejas de hecho en situación de dependencia.
- Baja por enfermedad: complemento salarial durante todos los días de baja médica (La compañía asume el pago del 100% del salario).
- MyChoice y MyChoice plus: son dos programas que nacen para incrementar la flexibilidad de jornadas en cuanto a horario o en cuanto a presencialidad en la oficina. Se ha pilotado para un total de 3.000 personas, contando con muy buenos resultados.

Apostamos fuertemente por ofrecer a nuestros profesionales y sus familias las mejores condiciones en conciliación y flexibilidad, procurando atender y diseñar respuestas por encima del marco legal habitual para su satisfacción y mejora continua. Excepcionalmente y dando respuesta a la ley 10/2021 de trabajo a distancia, estamos diseñando bajo el paraguas de nuestro modelo de experiencias omniconectadas nuevas modalidades de flexibilidad para apoyar la conciliación y dar nuevas formas al trabajo del futuro híbrido.

Igualdad de género y diversidad

Consideramos que la diversidad no es solo un imperativo social, sino también de negocio. Sabemos que contar con perfiles y capacidades diferentes es fundamental para el éxito de nuestra compañía, para impulsar su creatividad e innovación. Solo podremos generar valor para todos nuestros grupos de interés si nuestros equipos son un reflejo de la sociedad en la que operan.

Así, apostamos de forma decidida por la igualdad, que implica no sólo evitar las potenciales discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres, entre otros: en el acceso a la compañía, en la contratación y en las condiciones de trabajo, en la promoción y en el desarrollo profesional, la formación, en la retribución, en la distribución de jornadas, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la defensa frente al acoso, en la participación en la alta dirección y en los demás órganos de toma de decisiones.

Contamos con un Código Ético y políticas Conduct Counts que detallan qué se espera de nuestros profesionales y qué comportamientos no son en absoluto permitidos. De manera específica, disponemos de un protocolo de acoso que establece las actuaciones a llevar a cabo en nuestra organización para abordar la prevención, planificación y actuación ante situaciones o comportamientos inadecuados o discriminatorios por razón de sexo, raza, color, religión, orientación sexual, discapacidad, acoso psicológico o acoso sexual en el lugar de trabajo.

Por todo ello, nuestra principal ambición es impulsar la igualdad, apoyándonos en la meritocracia y en políticas de equidad y no discriminación, amparadas en nuestro Plan de Igualdad.

En el ámbito de género, nos hemos comprometido a alcanzar la paridad en nuestra plantilla y a cerrar la brecha salarial a cero.

A nivel global, tenemos implementadas auditorías internas con la finalidad de garantizar la no existencia de discriminación por razón de género en materia de compensación. Con independencia de lo anterior, estamos trabajando en el registro salarial de conformidad a la nueva regulación contenida en los recientemente publicados RD 901/2020 sobre regulación de planes de igualdad y su registro y RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Apoyo a las personas con discapacidad

Desde la compañía apoyamos y fomentamos los entornos diversos e inclusivos y trabajamos para que todas las personas se desarrollen profesionalmente en un entorno que garantice la igualdad de oportunidades para todos, fomentando la incorporación de profesionales con discapacidad.

Dentro de nuestra estrategia de diversidad, la discapacidad es una de las áreas en las que trabajamos de forma más activa, lanzando nuevos programas y acciones alineadas con el compromiso de crecer y apoyar a todos los profesionales. Este año hemos trabajado en:

- Ampliar las fuentes de captación, donde contamos con una red de colaboradores externos especializados (entre ellos Fundación Once y su convenio INSERTA) que nos ayudan a localizar e integrar el talento a través de programas de prácticas y como empleados.
- Adaptar los procesos de selección a las necesidades de cada persona, en forma y tiempo, invirtiendo en la capacitación de todo el equipo de selección a través del programa de "Discapacidad en el entorno laboral" impartido por el Instituto Nacional de Administración Pública.
- Diseñar el recorrido del ciclo del profesional, "Camino a la Inclusión", que incorpora la selección, el onboarding y su posterior integración en la compañía. Un proceso en el que acompañamos a las personas en su día a día para que se sientan integrados y puedan desarrollarse, adecuando el puesto, dotándolo de recursos, accediendo a formación personalizada y apoyándoles con coaching.
- Evaluar y verificar la accesibilidad física de nuestras oficinas en base a distintos criterios en línea con el sello Bequal Plus.
- Facilitar la accesibilidad tecnológica: el 75% de nuestro tráfico interno es a páginas accesibles y contamos con un canal abierto para que nuestros profesionales puedan trasladar cualquier posible área de mejora que detecten y que esta pueda ser abordada.
- Ofrecer asesoramiento específico a las personas con discapacidad en materia de salud, priorizando su atención, realizando informes adaptativos (incluyendo limitaciones para el trabajo y consejos preventivos), facilitando el acceso a los servicios proporcionados por los seguros médicos y gestionando el material ergonómico que pudiesen necesitar durante el confinamiento.
- Ayudar a nuestros profesionales con discapacidad y a los hijos de empleados con discapacidad, a través del programa FlexAbility.

- Sensibilizar a todos nuestros profesionales en aspectos de inserción e inclusión para desarrollar al máximo la diversidad en los equipos y fomentar, a través de las "Disability Cards", la formación para tratar con capacidades distintas concretas.
- Ampliar nuestra red de PwD Champions (People with Disability) cuyas personas adheridas al programa muestran una sensibilidad especial y apoyo en la integración de este colectivo.

Gracias a todas estas medidas y como muestra de nuestro compromiso con la discapacidad, este año hemos renovado el sello Bequal, en la categoría Plus, que nos certifica como empresa comprometida con las personas con discapacidad.

Otros colectivos

Contamos con redes de profesionales que apoyan la inclusión y diversidad desde distintos ángulos y perspectivas:

- Red de aliados LGTB
- Red de aliados de la Salud Mental

Hemos querido también avanzar en la inclusión de otras diversidades como las etnias. Para entender la mejor forma de favorecer su inclusión y comprometernos con la mejora de la empleabilidad del colectivo gitano y otros colectivos en riesgo de exclusión, hemos empezado a desarrollar sesiones de escucha.

Organización del tiempo de trabajo:

En Tecnilógica, el horario/jornada laboral habitual establecido a tiempo completo en esta empresa, es el que se indica a continuación, sin perjuicio de adaptarse, siempre y en todo caso, a la modalidad del contrato suscrito con cada empleado, a las solicitudes de reducción de jornada, concedidas al amparo de la legislación vigente, y a las necesidades del cliente, siendo en cualquier caso la jornada máxima de 1.800 horas anuales:

- Treinta y cuatro horas y media semanales, desde el 1 de julio al 15 de septiembre (siete horas diarias, de lunes a jueves y seis horas y media los viernes), siendo el horario de entrada, a las 08:00 de la mañana, y el de salida, a las 15:00 de lunes a jueves y a las 14:30 los viernes.
- Cuarenta y dos horas y media semanales, el resto del año (nueve horas diarias, de lunes a jueves, y seis horas y media, los viernes), siendo el horario de entrada, a las 09:00 de la mañana, y el de salida, a las 19:00 (de lunes a jueves) y de 08:00 a 14:30 (los viernes).
- Tendrán la consideración de festivos de empresa los siguientes: Desde el día 24 de diciembre hasta el 1 de enero. Desde el Lunes Santo hasta el Lunes de Pascua
- Adicionalmente se disponen de 22 días laborables de vacaciones al año, para disfrutarlos de común acuerdo entre el profesional y la empresa.

La compañía garantiza el registro diario de jornada para todos los empleados, quedando constancia en el mismo del horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de su flexibilidad horaria.

Relaciones sociales:

Tecnilógica tiene Comités de empresa que van asociados a centro de trabajo en Madrid, Barcelona, Sevilla, Málaga y Bilbao y dos secciones sindicales de ámbito nacional, UGT y CGT. Además de dos Secciones Sindicales en el Pais Vasco, de ELA, y UGT. Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo. Además, actualmente hay constituidos Comités de Seguridad y Salud en Tecnilogica Ecosistemas (Madrid, Bilbao, Málaga, Sant Cugat y Sevilla), estableciéndose acuerdos y consensos sobre formas de actuación e implantación en materia de Salud y Seguridad

5.4. Salud física, emocional y mental

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el concepto de salud integral ha cambiado, dando paso a un nuevo enfoque que abarca también el estado de bienestar físico, emocional y social del individuo. Es decir, es importante que cada persona tenga un cuerpo sano, una mente en forma y que se adapte y se desarrolle de forma adecuada a su entorno.

En Tecnilógica, queremos hacer realidad las recomendaciones de la OMS para que nuestros profesionales adquieran un equilibrio entre los factores físicos, biológicos, emocionales, mentales, espirituales y sociales, permitiendo un adecuado crecimiento y desarrollo en todos los ámbitos de la persona, con un enfoque inclusivo e integrador.

Nuestra apuesta por la salud integral de nuestros profesionales está avalada por los certificados ISO 45001 y Empresa Saludable.

Actuaciones frente a la COVID-19

La COVID-19 ha supuesto un reto para garantizar la salud y la seguridad de nuestros profesionales y sus familias mientras continuábamos dando el mejor servicio a nuestros clientes. La situación nos ha obligado a adaptarnos en cada momento a la evolución de la pandemia, mientras cuidábamos de forma prioritaria a los profesionales que por sus condiciones de salud son más vulnerables, estableciendo protocolos específicos y encuestas de salud para minimizar el riesgo.

El regreso a nuestros espacios se ha realizado respetando los protocolos de salud y seguridad establecidos, adaptando las oficinas de forma progresiva a las necesidades de reincorporación presencial en cada caso. Para aquellas personas que se incorporaban a trabajar (en nuestras oficinas o en las de nuestros clientes) y con el fin de garantizar una mayor seguridad en su vuelta, llevamos a cabo un programa de testing y vacunación.

Con carácter voluntario y gratuito, pusimos en marcha una estrategia de realización de test de antígenos COVID-19 semanales, que proporcionara a nuestros profesionales una protección adicional en su proceso de vuelta a las oficinas, a la vez que reforzara su confianza y comodidad a la hora de trabajar y colaborar.

Desde Tecnilógica, hemos apoyado las recomendaciones de la comunidad científica y las autoridades sanitarias, fomentando la vacunación de nuestras personas con el fin de promover su salud y seguridad, así como nuestra resiliencia empresarial.

Para hacerlo posible, se facilitó a todos nuestros profesionales un tiempo remunerable de dos horas por dosis recibida, durante la jornada laboral.

Además, durante este año, nuestros profesionales del Servicio Médico han asesorado a profesionales y a la compañía en la puesta en marcha de las estrategias sanitarias y

adecuación de protocolos relacionadas con la COVID-19 recomendados por las autoridades sanitarias.

Como no podía ser de otra manera, hemos colaborado con las administraciones públicas, especialmente con los departamentos de salud pública, realizando detección de casos entre nuestros profesionales y estudiando y manejando contactos.

Programa Tu >Bienestar

La promoción de la salud de nuestros profesionales, así como lograr espacios de trabajo saludables que hagan de nuestras oficinas un lugar mejor donde trabajar, más aún en la situación de pandemia COVID-19, han posicionado el programa Tu>Bienestar como estratégico para la compañía.

La puesta en práctica de una serie de medidas destinadas a mejorar los indicadores de salud y la calidad de vida de los empleados, optimizar el ambiente donde se trabaja, favorecer la socialización e integrar a todos los trabajadores y a sus familias, ha sido el objetivo del programa durante este año.

El Servicio de Medicina del Trabajo, además de la realización de exámenes de salud específicos de riesgo, desarrolla funciones propias de la Medicina Asistencial Primaria, y por tanto de atención y seguimiento de patología derivada tanto de enfermedad común como de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Programa Mental Health

La salud mental es parte integral de la salud, tanto es así que no hay salud sin salud mental, estando determinada por múltiples factores socioeconómicos, biológicos y medioambientales que justifican la puesta en marcha de estrategias e intervenciones corporativas eficaces y rentables de promoción, protección y restablecimiento de la salud (OMS).

Dado que la salud mental y el bienestar emocional ha sido posiblemente el aspecto de salud en el que más ha impactado la pandemia, hemos intentado orientar este año nuestro programa Tu > bienestar poniendo el foco en Mental Health. Destacamos las siguientes actuaciones:

- Consultas con psicólogos online: se dio continuidad a las consultas con psicólogos presenciales en nuestras oficinas antes de la pandemia, haciendo posible que estas consultas siguieran efectuándose online con los mismos profesionales para todos los empleados que así lo solicitaran.
- Charlas de bienestar emocional: impartidas por nuestros médicos a diferentes equipos y orientadas a facilitar recursos que ayudan a gestionar el equilibrio emocional en tiempos de pandemia.
- Manteniendo nuestro compromiso global con el equilibrio emocional de nuestras personas, reforzamos la Red de Aliados de la Salud Mental, red de empleados sensibilizados con el bienestar emocional que comparten experiencias y asesoran sobre los recursos que facilita la compañía a los compañeros que lo necesiten.
- Fomentamos la realización de formación en Mental Health (Mental Health Essential Training), orientada a tomar conciencia del concepto de salud mental y las situaciones que pueden alterar el bienestar emocional. Realizamos la migración del formato presencial de formación para los aliados hacia un formato online, que estamos poniendo en práctica en España.

- "EmpiezaXti", nuevo sitio web de Mental Health para España, donde se reflejan todos los recursos e iniciativas a disposición de los empleados:
  - Para la salud integral de nuestros profesionales: nuestro Servicio Médico, nuestros Psicólogos, el Seguro médico, Employee Assistance Program y Comunidad BeTY (Be Totally You)
  - Iniciativas: formación y sensibilización en bienestar emocional, y Red de aliados de la Salud Mental.
  - Otros recursos de interés: Thriving Minds, Mentes inspiradoras, programa de Mindfulness y Truly Human

6. Comprometidos con la sociedad

A través de la Fundación Accenture, contribuimos a la transformación y digitalización de la sociedad canalizando nuestra acción social como compañía y la de nuestros profesionales. Combinando el ingenio humano con las tecnologías más innovadoras, ayudamos a las personas y a las organizaciones a prosperar en la economía digital a través de nuestra actividad de consultoría gratuita, voluntariado y donaciones. Nuestras iniciativas para el cuidado del medioambiente están en expansión, poniendo el foco en la concienciación de las personas y en la acción colectiva entre nuestros profesionales y otras organizaciones.

7. Medioambiente

La base de nuestra cultura corporativa es el éxito compartido: aprovechamos el poder del cambio para crear valor y generar un impacto positivo en el medioambiente, siempre con los Objetivos de Desarrollo Sostenible como hoja de ruta como así viene definido también en nuestra Política de Medioambiente y Energía.

Alineándonos con nuestros compromisos medioambientales a nivel global, en España hemos lanzado nuestra Estrategia de Medioambiente y Energía con horizonte en 2025. Para desarrollarla, hemos tenido en cuenta no sólo los asuntos materiales de carácter ambiental que son importantes para nuestro negocio y para nuestros grupos de interés, sino también los riesgos ambientales a los que se enfrenta la compañía.

Establecemos nuestro compromiso para el horizonte 2025 en base al siguiente plan de acción:

<u>Cero emisiones netas:</u>

- Consumir el 100% de energía renovable en nuestras oficinas en 2023
- Reducir nuestra huella de carbono
- Involucrar a nuestros principales proveedores para reducir sus emisiones
- Hacer que nuestros profesionales viajen de forma consciente y responsable
- Compensar las emisiones que no hemos podido reducir a través de soluciones basadas en la naturaleza

<u>Cero residuos:</u>

- Reutilizar y reciclar el 100% de equipos informáticos y móviles
- Reutilizar y reciclar el 100% del mobiliario de nuestras oficinas
- Eliminar el plástico de un solo uso en nuestras oficinas
- Garantizar el reciclaje del resto de residuos

Consumo eficiente:

- Mejorar la trazabilidad y medición de los datos de consumo de electricidad y agua
- Reducir el consumo de electricidad, agua y papel
- Identificar las oficinas con alto riesgo hídrico y definir un plan de acción en las mismas

Adicionalmente y como palancas de valor a estos tres grandes objetivos, hemos establecido dos líneas más de actuación en España:

- Ampliar el alcance de oficinas de nuestros certificados de medioambiente y energía a más oficinas
- Aumentar la participación de nuestros grupos de interés a través de los diferentes canales de comunicación interna y externa

Los recursos económicos dedicados a la gestión de aspectos ambientales están relacionados con la gestión de residuos, el mantenimiento de nuestras certificaciones, identificación de requisitos legales y la mejora en la eficiencia de los consumos.

Todas nuestras oficinas están ubicadas en terrenos urbanos y por tanto no afectan a espacios naturales protegidos o a áreas de alta biodiversidad no protegidas y tampoco se considera significativo el impacto en relación con la contaminación lumínica o acústica.

Hay que destacar que, aunque la compañía no cuenta riesgos ambientales tipificados en la ley para que sea de aplicación la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, dispone de seguros de responsabilidad civil y de inmuebles donde quedan cubiertos los actos de las sociedades frente a terceros, así como el continente y el contenido de los inmuebles en los que llevamos a cabo nuestra actividad.

7.1. Hacia las cero emisiones netas

- **Verificamos nuestra huella de carbono:** nuestra huella de carbono está verificada en base a la norma ISO 14064-1:2019 por una entidad acreditada por la ENAC.
- **Impulsamos el consumo de energía renovable**: En España, ya el 100% de la energía que consumimos en las oficinas donde somos titulares del suministro proviene de fuentes renovables, y, durante el año 2021, hemos trabajado para que esta realidad se haga extensible al resto de oficinas en las que trabajamos, fomentando su contratación por parte de los propietarios.
- **Fomentamos la movilidad verde** a través de nuestros partners de transporte: nuestros partners de transporte disponen de flotas sostenibles para llevar a cabo la prestación de su servicio y algunos llevan a cabo acciones para compensar sus emisiones de carbono.
- **Apoyamos los medios de transporte alternativos**: Tenemos a disposición de nuestros profesionales, plazas para bicicletas, plazas de recarga para coches eléctricos y un sistema de custodia y carga de vehículos de movilidad personal, como el patinete eléctrico, repartidos en las principales oficinas.
- **La tecnología se alza como elemento clave** que posibilita un modelo de trabajo flexible y sostenible: somos uno de los mayores usuarios de Teams del mundo y nuestros profesionales cumplen sus responsabilidades en un entorno virtual en la nube que les permite trabajar de forma segura y sostenible desde cualquier lugar del planeta,

poniendo así de manifiesto el impacto que ha tenido la pandemia de la COVID-19 en el trabajo en remoto.

- En octubre de 2021, anunciamos a nivel global una nueva **estrategia de compensación de emisiones** invirtiendo en proyectos y soluciones basadas en la naturaleza.

A nivel global, en línea con el objetivo de reducción de nuestra huella de carbono, estamos adheridos a distintas iniciativas relacionadas con el cambio climático:

- Business Ambition for 1,5ºC
- Science Based Targets
- RE100
- Carbon Disclosure Project
- The Climate Pledge de Amazon y Global Optimism

A nivel local:

- Disponemos del Sello Cálculo del Ministerio para la Transición Ecológica
- Formamos parte del clúster de cambio climático de Forética
- Participamos en "Accelerating the Race to Net Zero Emissions" de Forética
- Participamos en la comunidad #PorElClima

7.2. Hacia los cero residuos: fomentando la economía circular

- **Reutilizamos el 100% de nuestros ordenadores a través de una iniciativa con gran valor ambiental y social.** Desde hace años, trabajamos para reutilizar y reciclar los dispositivos electrónicos que nuestros profesionales no pueden continuar utilizando. En 2020, a través de Fundación Accenture, pusimos en marcha una iniciativa que permite la reutilización de estos dispositivos por parte de ONGs, consiguiendo un doble impacto: ambiental, porque seguimos impulsando la economía circular, pero también social, porque ayudamos a reducir la brecha digital en colectivos vulnerables. Además, hemos creado un puesto de trabajo para una persona con discapacidad para gestionar este proceso.
- **Reutilizamos y reciclamos el 100% de nuestros móviles** a través de un tercero, una vez que se ha producido el borrado certificado de la información que contenían.
- **Eliminamos de nuestras oficinas los plásticos de un solo uso:** en el año 2019, dimos el primer paso y sustituimos los vasos y cucharillas de plástico de nuestras cafeterías por vasos de papel y paletinas de madera. Durante el año 2021, hemos seguido trabajando en la identificación de materiales de plástico de un solo uso en cada una de nuestras oficinas para establecer un plan de eliminación completo tras la finalización de la pandemia de la COVID-19.
- **Garantizamos la circularidad del mobiliario de nuestras oficinas**: durante el año 2021 hemos seguido trabajando en la reutilización y reciclaje del mobiliario en todas nuestras oficinas.
- **Aunamos reciclaje y acción social:** durante el año 2021, hemos reciclado 0.55 Tn de cápsulas de café cuyos posos se utilizan para fabricar compost de alta calidad para cultivar arroz en el Delta del Ebro. Nuestro proveedor de cápsulas dona este arroz a la Federación Española del Banco de Alimentos. Por otro lado, colaboramos en el reciclaje de tapones de plástico a través de la Fundación SEUR, ayudando así a financiar

tratamientos médicos y ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños con enfermedades graves.

- **Gestionamos de forma responsable los residuos peligrosos:** extremamos el cuidado en la recogida y gestión de los residuos considerados peligrosos, como los derivados del mantenimiento y los biosanitarios en oficinas que disponen de servicio médico, cumpliendo siempre la legislación vigente. Además, durante el año 2021, hemos incorporado en nuestras oficinas kits de emergencia para la contención de productos químicos, tóner y gasoil en caso de producirse un derrame. La adquisición de estos kits se ha complementado con la formación a las áreas y personal directamente implicado en este tipo de emergencias permitiéndoles conocer el contenido y modo de uso de los kits, así como la forma de proceder con el residuo resultante de la contención.
- **Desperdicio alimentario:** Reducimos el desperdicio alimentario ajustando las cantidades solicitadas a nuestros proveedores de catering, en base a nuestra experiencia en todo tipo de eventos, para reducir al mínimo el desperdicio. Otras medidas llevadas a cabo con anterioridad a la COVID-19 se han visto paralizadas y se volverán a valorar una vez finalizada la pandemia.
- **Reciclaje en eco-corners:** Las zonas de reciclado inteligente han sustituido al 100% de las papeleras en nuestra nueva sede en Madrid, situada en Castellana 85. Tres contenedores inteligentes dentro de cada eco-corner miden el peso y el volumen de los residuos generados, con una precisión del 99%. Estos datos se reportarán de forma automática y con mayor precisión a nuestra base de datos mientras que un sistema de inteligencia artificial optimiza las rutas de los equipos de mantenimiento. Al tiempo, una pantalla de televisión conectada con el pesaje traslada mensajes a nuestros profesionales sobre el reciclaje conseguido para animarlos a comprometerse más y lograr entre todos nuestro objetivo de reducción de residuos.

7.3. Avanzamos hacia un uso eficiente de los recursos

- **Establecemos acciones dirigidas al control del consumo de papel**: hemos establecido un único punto de recogida de cuadernos y material de oficina para mejorar la contabilidad del consumo y poder desarrollar acciones dirigidas a su reducción.
- **Monitorizamos los datos para mejorar la eficiencia del consumo energético**: durante el año 2021 hemos trabajado en la mejora del reporte de datos sobre consumo energético. Una herramienta global lee las facturas de consumo energético a través de un proceso de inteligencia artificial dando una mejor respuesta ante las necesidades de reporting sobre sostenibilidad y para la mejora de la eficiencia.
- **Fomentamos medidas de ahorro energético:** utilizamos sistemas como termostatos, detectores de presencia e iluminación de bajo consumo en nuestras oficinas.
- **Monitorizamos los datos de consumo de agua**: durante este año hemos trabajado en la mejora de la calidad de los datos reportados sobre el consumo de agua. Esto implica una mejora en la calidad del reporte sobre el consumo de agua y facilita la futura toma de acciones sobre este recurso.
- **Fomentamos medidas de ahorro de agua**: estamos implantando la sensorización de grifos en nuestras oficinas de manera progresiva.
- **Definimos zonas de alto riesgo hídrico**: a nivel global, estamos trabajando en la definición de las zonas de alto riesgo hídrico en nuestro país para establecer medidas concretas en cada una de ellas.

7.4. Ampliamos nuestras certificaciones de medioambiente y energía

- **Ampliamos la Certificación ISO 50001** de gestión de la energía: durante el año 2021, seguimos manteniendo esta certificación que abarca nuestros principales centros. Además hemos extendido al resto de oficinas las medidas de gestión incluidas en el sistema de eficiencia energética

- Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado en base a la **ISO 14001** desde el año 2006, que nos permite minimizar y controlar nuestros impactos y riesgos ambientales.

7.5. Nuestros profesionales, claves para dar forma a un futuro sostenible

- **Promoción del Eco-Voluntariado Ambiental** a través de la Fundación Accenture.

- **Programa de Embajadores del Medioambiente**: durante el año 2021 hemos seguido trabajando con nuestros Embajadores de Medioambiente, que defienden y promueven el compromiso con el medioambiente entre todos sus compañeros. Con ellos hemos compartido iniciativas, hemos materializado en acciones sus sugerencias y hemos compartido con ellos proyectos de mejora de carácter ambiental. En 2022 pondremos en marcha un plan de trabajo para ellos con sesiones exclusivas de networking, formación, etc.

- **Eco-season 2021**: desde el 22 de abril (Día de la Tierra) hasta el 5 de junio (Día del Medioambiente), todos nuestros profesionales pudieron participar en la iniciativa global "Less is More" en la que encontraban retos para adquirir nuevos hábitos para reducir su impacto ambiental tanto en casa como en la oficina. Como broche final y para celebrar el Día del Medioambiente, a nivel local, invitamos a nuestros Embajadores a compartir cómo podían ayudar a conseguir los objetivos estratégicos de nuestra compañía en materia de medioambiente. Hicimos eco de esta campaña en nuestros canales internos y en redes sociales.

- **Eco Innovation Challenge:** A través de esta iniciativa, nuestros profesionales en todo el mundo presentaron soluciones innovadoras y punteras para abordar siete grandes desafíos ambientales y poder obtener financiación para los proyectos: la resiliencia climática, el futuro de los alimentos, cadenas de suministro sostenibles, circularidad del embalaje, energía renovable en el hogar, el cloud sostenible y la generación de biodiversidad en el territorio.

8. Compra Responsable

Para que las organizaciones sean verdaderamente sostenibles, no solo deben garantizar prácticas responsables dentro de su propia organización, sino también en toda su cadena de valor. Esto significa asegurarse de que sus propios productos y servicios cumplen con las mejores prácticas sociales, ambientales y de gobierno corporativo, pero también los de sus proveedores.

Así, nuestro objetivo es utilizar nuestro efecto tractor como empresa que ha invertido en el último año fiscal más de 31 millones de euros en compras, la mayoría a proveedores españoles, para construir una cadena de aprovisionamiento más sostenible e inclusiva y generar así valor 360º y un impacto positivo en las personas, los negocios y el planeta.

Impulsando una cadena de suministro sostenible en un año atípico

El 2021 ha sido de nuevo un año en el que la actividad económica se ha visto condicionada por los efectos de la pandemia. Áreas tradicionales de mucho gasto relativas a viajes y movilidad se han mantenido en niveles mínimos mientras se ha continuado fomentado la comunicación virtual, no solo en el trabajo diario, sino también en acciones formativas y eventos.

Nos hemos adaptado a estos cambios mientras hemos continuado impulsando nuestro compromiso con la generación de valor sostenible en toda la cadena de suministro, actuando y tomando decisiones en base a nuestros valores fundamentales que también transmitimos a nuestros proveedores.

Somos conscientes del impacto que generamos en la compra de bienes y servicios, y así lo recogemos en nuestra Estrategia de Compras Responsables con horizonte 2025. Nuestra visión está enfocada en difundir y concienciar los valores de compra responsable mediante la contratación de proveedores comprometidos con la sostenibilidad a través de estos grandes objetivos.

Promovemos la contratación de proveedores que apliquen las mejores prácticas de sostenibilidad y buen gobierno

Homologamos a nuestros proveedores

Incluimos las dimensiones ambiental, social y económica en la toma de decisiones de contratación, asegurando que tienen peso de forma significativa en los procesos de licitación. A través de la homologación, confirmamos y evaluamos el grado de cumplimiento de los proveedores con los requisitos ESG que definimos teniendo en cuenta el nivel de compromiso de nuestros colaboradores externos con la sostenibilidad.

Cada proveedor que aspira a homologarse debe cumplimentar un detallado cuestionario, que, en algunos casos, requiere que se acompañe de documentación que avale sus respuestas. El proceso de homologación da como resultado una calificación numérica, sobre la cual trabajamos con nuestros proveedores para conseguir la mejora continua de su desempeño en materia de sostenibilidad. Adicionalmente, existen políticas internas que exigen al personal subcontratado realizar cursos de obligado cumplimiento sobre protección de datos, seguridad de la información y ética.

La homologación tiene una vigencia de tres años, durante los cuales se puede requerir actualizar algún dato o certificado. Pasado este periodo, procedemos a realizar el proceso de re-homologación. Los aspectos clave que se evalúan son los siguientes:

- Responsabilidad social corporativa
- Derechos humanos
- Ética y cumplimiento
- Seguridad de la información
- Financiero
- Recursos humanos y Prevención de Riesgos Laborales
- Medioambiente y Calidad
- Control de la cadena de suministro

Los criterios de homologación se adaptan al tamaño y capacidad del proveedor, con el objetivo de fomentar que también las organizaciones de menor tamaño puedan formar parte de nuestra cadena de valor y contribuir así al desarrollo local. El 98% del gasto generado en España durante este año se ha orientado a empresas locales.

Auditamos a nuestros proveedores

Así mismo, con el fin de garantizar que los proveedores mantienen su completo alineamiento con nuestras políticas y cumplen la normativa vigente, en aquellos casos donde entendemos que hay riesgo, se solicita a nuestras empresas colaboradoras que cuenten con la certificación ISO 27001 en materia de seguridad de la información o, en su defecto, dispongan de un informe favorable de una empresa auditora externa atendiendo a distintos criterios en este ámbito.

Dentro de este proceso de auditoría, se ofrecen plazos suficientes para poder solventar las no conformidades y se realiza un seguimiento orientado a la mejora continua. Este año hemos continuado siendo rigurosos con este proceso, pero también lo suficientemente comprensivos para entender la necesidad de flexibilizar los plazos dada la excepcional situación de la pandemia.

Mitigamos el riesgo de corrupción en nuestra red de proveedores

Disponemos de un proceso interno a través del cual se analizan los posibles conflictos de intereses, limitaciones legales y comportamiento del proveedor, especialmente aquellos que trabajan con administraciones públicas. Este ejercicio se realiza en aquellos proveedores que vayan a representarnos frente al cliente.

Apoyamos el empleo y la inclusión y diversidad en nuestros proveedores

Durante este año hemos hecho especial esfuerzo en destinar recursos al desarrollo local y muy especialmente hemos puesto el foco en la inclusión y diversidad, invirtiendo en proveedores certificados como Centro Especial de Empleo.

Consecuencia del esfuerzo para buscar fórmulas que ayuden a integrar a colectivos vulnerables, entre los puestos indirectos generados este año, parte de ellos han sido ocupados por personas con discapacidad.

En la segunda mitad del año hemos modificado nuestros procesos internos y la manera en que gestionamos con nuestros proveedores la búsqueda del talento para incorporar, priorizar y dar oportunidades a este colectivo. Nuestro negocio, muchas veces marcado por la vida de los proyectos, requiere contar con colaboraciones externas en régimen de trabajo

temporal. Por ello, nos hemos coordinado internamente y, sobre todo, hemos trasladado a nuestros proveedores, la necesidad de captar este talento y canalizarlo hacia nuestra actividad corporativa y de negocio.

Difundimos valores éticos, sociales y medioambientales en nuestra red de proveedores

Este año, igual que el pasado, el volumen de compra se ha visto condicionado por la COVID-19. Muchas actividades que requieren contacto social, como formación, eventos, servicios en oficina, etc., no han sido contratados en las mismas cantidades que históricamente se venía haciendo.

Pese a esta reducción en las compras del 15% respecto al ejercicio anterior, hemos multiplicado esfuerzos y energías en España para generar el mayor impacto posible en términos de sostenibilidad.

La formación a nuestros proveedores se desarrolla a través de dos procesos: la homologación y la evaluación de la seguridad de la información en el proceso de firma de contratos. Todos nuestros proveedores, en el momento de la homologación, leen y aceptan el documento "Normas de conducta para proveedores de Accenture".
De igual forma, en el proceso de firma de contratos, evaluamos la seguridad de la información y GDPR.

Incrementamos la implicación de nuestros profesionales en la compra responsable

Consideramos que nuestros profesionales deben ser embajadores internos de la estrategia de compra responsable y de cómo embebemos la sostenibilidad en nuestro día a día. Durante 2021 se ha realizado una formación específica para las personas del equipo de compras.
El contenido ha sido seleccionado e impartido por especialistas en sostenibilidad de nuestras áreas internas y se han cubierto, entre otros, los siguientes aspectos:

- Sostenibilidad y RSC, motivación y objetivos
- Principales indicadores de gestión
- Sostenibilidad como oportunidad empresarial
- Enfoque ESG en la compra responsable
- Pilares de la compra responsable; medioambiente, derechos humanos, futuro del trabajo, inclusión
- Gestión de la cadena de valor responsable
- Certificaciones oficiales en materia de sostenibilidad

También, estamos definiendo un plan de comunicación para que nuestra visión de la sostenibilidad y compra responsable impregne toda la organización a través de los profesionales que utilizan servicios relacionados con la compra.

Nos diferenciamos acercando el valor de las compras a los procesos de negocio

El espíritu con el que hemos diseñado nuestra estrategia de compra responsable es llegar más lejos y ser un referente en nuestro sector. Queremos que los beneficios de nuestro esfuerzo tengan un reflejo en nuestra actividad con el cliente, generando un valor diferenciador que sea visible y suponga un referente competitivo.

En los próximos ejercicios vamos a desplegar acciones de comunicación y concienciación que sean relevantes en el momento de la venta, de tal forma que la vocación de compañía responsable sea un factor de valor añadido apreciado por nuestros clientes.

ANEXOS

Anexo 1: Indicadores no financieros

Anexo 1.1. Información sobre cuestiones medioambientales

Para calcular el ratio de los indicadores ambientales se sigue utilizando el enfoque de FTEs (profesionales a tiempo completo junto con los profesionales a tiempo parcial proporcionado en jornada completa) con la consideración de que en 2021 al haber cambiado el perímetro para la extrapolación de los datos para obtener las cifras de desempeño ambiental de Tecnilógica, los años 2019 y 2020 se han visto modificados.

Tabla 1: Consumo de agua

	2021	2020	2019
Consumo de agua (megalitros)	1,60	7,10	9,82

Nota: El consumo de agua corresponde en torno a un 30% a consumos reales y el resto a valores extrapolados. La notable disminución del consumo de agua durante el año 2021 se debe principalmente a que las oficinas han permanecido cerradas o con un aforo muy limitado como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y a un cambio interno en la metodología de cálculo pasando de la estimación a la extrapolación.

Tabla 2: Materiales comprados

Compra de material informático y móviles	2021	2020	2019
Ordenadores (Unidades)	3.870	2.036	1.708
Móviles (Unidades)	1.322	1.393	1.226

Nota: El aumento en la adquisición de ordenadores respecto a años anteriores se debe a diferentes motivos: como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 se ha impuesto el teletrabajo en lugar del trabajo en oficina y por ello se han tenido que reemplazar los ordenadores de sobremesa de las oficinas por portátiles para el teletrabajo; además, a nivel operacional era necesaria la renovación de gran parte de los equipos.

Consumo de papel	2021	2020	2019
Papel (Kg)	1.033	2.696	5.295

Durante el año 2019 se ha contabilizado la compra de papel. Desde el año 2020 se cambia la metodología y se contabiliza el consumo de papel.

Tabla 3: Consumo directo e indirecto de energía

	2021	2020	2019
Consumo gasoil grupos electrógenos (litros)	400,70	401,05	545,62

	2021	2020	2019
Consumo eléctrico (gigajulios)	9.802,08	12.354,22	15.706,83

Nota: El consumo eléctrico incluye las oficinas con factura de electricidad donde la compañía es titular del contrato, oficinas con lectura de consumos y oficinas cuyo consumo se ha estimado en función de los m^2. Debido a la alineación con la metodología de cálculo global para la verificación de la huella de carbono de los años 2019, 2020 y 2021 se ha excluido el consumo estimado de zonas comunes, ya que se considera no significativo, lo que conlleva a la actualización de consumos respecto a los publicados en informes anteriores para los años 2019 y 2020.

	2021	2020	2019
Energía renovable (gigajulios)	7.644,06	8.693,18	2.810,66

Notas:

Actualizado los datos de los años 2019 y 2020 publicados en el informe del año 2020 por cambio de metodología en el cálculo de emisiones en el año 2021.

Aunque se dispone de contrato de energía renovable, la verificación final de la energía renovable adquirida en 2021 se realizará en 2022 cuando la CNMC publique la redención por CUPs de las garantías de origen de la energía de 2021. Cualquier modificación que altere los resultados que se comunican en este informe, serán subsanados en el informe del siguiente año.

Tabla 4: Generación de emisiones directas e indirectas de GEI

	2021	2020	2019
Emisiones directas (Categoría 1: gasoil y emisiones fugitivas) Alcance 1 (ton CO_2eq)	10,73	33,40	17,25
Emisiones indirectas (Categoría 2: electricidad) Alcance 2 (ton CO_2eq)	179,44	348,49	1.606,25
Emisiones indirectas (Categoría 3: transporte) Alcance 3 (ton CO_2eq)	383,72	2.032,31	3.950,08
Emisiones indirectas (Categoría 4: bienes y servicios) Alcance 3 (ton CO_2eq)	2.663,50	3.351,36	3.612,77
Total emisiones (ton CO_2 eq)	3.237,38	5.765,55	9.186,36

Notas:

• Las emisiones de 2019 y 2020 se recalculan respecto a los datos publicados en anteriores informes y se verifican en base a la ISO 14064-1, presentando las distintas fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) que han resultados ser significativas agrupadas en las categorías que prescribe la norma. En cuanto a las emisiones del año 2021, están verificadas, pero no dispondremos del informe final hasta que la CNMC publique las redenciones por CUPs de las garantías de origen de la energía de 2021 en 2022. Cualquier modificación que altere los resultados que se comunican en este informe serán subsanados en el informe del siguiente año.

Categoría 1 (Alcance 1): Emisiones directas de GEI.

- Emisiones derivadas de la combustión de equipos fijos (grupos electrógenos).

- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de climatización.

- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de extinción de incendios o en el mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios.

Categoría 2 (Alcance 2): Emisiones indirectas de GEI por energía importada. Se incluye el consumo de energía eléctrica de las oficinas.

Categoría 3 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte.

- Viajes de negocio (viajes en tren, taxi, avión y automóviles)

Categoría 4 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI por los bienes comprados y por los servicios utilizados

Tabla 5: Residuos por tipo

Operación	Categoría	Destino	Tipo	2021	2020	2019
No Destinados a eliminación	No peligrosos	Municipal-Reciclaje	Envases (Tn)	2,53	22,62	50,65
			Papel (Tn)	5,61	20,84	31,45
		Gestor autorizado-Reciclaje	Equipos informáticos (Tn)	0,88	1,50	1,99
			Móviles (Tn)	0,04	0,03	0,04
			Destrucción de papel confidencial (Tn)	7,71	4,46	8,86
			Cápsulas de café (Tn)	0,55	0,36	0,20
			Pilas (Tn)	0,00	0,01	0,04
			Tóner (Tn)	0,03	0,05	0,49
			Tapones de plástico (Tn)	0,00	0,12	0,00
		Gestor autorizado/Donación-Reutilización	Equipos informáticos (Tn)	2,16	0,47	0,66
		Gestor autorizado-Reutilización	Móviles (Tn)	0,11	0,01	0,03
Total 1 (t)				19,61	50,50	94,41
Destinados a Eliminación	No peligrosos	Municipal	Resto (Tn)	2,06	42,71	80,80
	Peligrosos	Gestor autorizado	Residuos biosanitarios (Tn)	0,03	0,06	0,13
Total 2 (t)				2,08	103,78	201,31
Total 1+2 (t)				21,69	154,28	295,72
%residuos Destinados a eliminación				10%	46%	46%
%residuos No destinados a eliminación				90%	54%	54%

*Actualización de los datos del 2020 y 2019 de tóner de unidades a peso. Un tóner vacío corresponde a 2,5Kg
*Actualización de los datos del 2020 y 2019 de cápsulas de café de unidades a peso. Una cápsula corresponde a 6g.
*Se han estimado las toneladas de equipos informáticos y móviles destinados a reutilización y reciclaje para los años 2020 y 2019.
*No se ha producido la retirada de pilas durante el año 2021, debido a la poca afluencia de empleados en las oficinas.
*No se ha producido la retirada de tapones de plástico durante el año 2021, debido a la poca afluencia de empleados en las oficinas.

Anexo 1.2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 1: Número total de empleados distribuido por sexo

	2021	2020	2019
Mujeres	2.236	1.781	1.762
Hombres	3.929	3.424	3.354
Total	**6.165**	**5.205**	**5.116**

Tabla 2: Número total de empleados distribuidos por edad y sexo

		2021	2020	2019
Hasta 30	Mujeres	801	502	527
	Hombres	1.115	868	947
	Total	**1.916**	**1.370**	**1.474**
Entre 30 y 50	Mujeres	1.370	1.225	1.194
	Hombres	2.687	2.473	2.340
	Total	**4.057**	**3.698**	**3.534**
Mayor de 50	Mujeres	65	54	41
	Hombres	127	83	67
	Total	**192**	**137**	**108**
Edad media	Mujeres	34,8	36,3	35,8
	Hombres	35,5	35,8	35,0
	Total	**35,3**	**36,0**	**35,2**
Porcentaje de edad media por tramo de edad	< 30	31,1	26,3	28,8
	30 ≤ x ≥ 50	65,8	71,0	69,1
	> 50	3,1	2,6	2,1

Tabla 3: Número total de empleados por categoría profesional y sexo

		2021	2020	2019
Managing Directors	Mujeres	4	5	6
	Hombres	23	18	19
	Total	**27**	**23**	**25**
Senior Manager and Managers	Mujeres	103	78	65
	Hombres	272	231	189
	Total	**375**	**309**	**254**
Consultants	Mujeres	612	562	574
	Hombres	1250	1108	1.003
	Total	**1862**	**1670**	**1.577**
Analysts	Mujeres	1.517	1.136	1.117
	Hombres	2.384	2.067	2.143
	Total	**3.901**	**3.203**	**3.260**
Porcentaje de empleados por categoría profesional	Managing Directors	0,4	0,4	0,5
	Senior Managers and Managers	6,1	5,9	5,0
	Consultants	30,2	32,1	30,8
	Analysts	63,3	61,5	63,7

4 A. Número de contratos y tipología

			2021	2020	2019
Indefinido	Jornada completa	Mujeres	1.895	1.408	1.382
		Hombres	3.817	3.304	3.222
		Total	**5.712**	**4.712**	**4.604**
	Jornada parcial	Mujeres	340	372	380
		Hombres	110	119	123
		Total	**450**	**491**	**503**
Temporal	Jornada completa	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	0	3
		Total	**0**	**0**	**3**
	Jornada parcial	Mujeres	1	1	0
		Hombres	2	1	6
		Total	**3**	**2**	**6**
	Total empleados		**6.165**	**5.205**	**5.116**
	Porcentaje contratos indefinidos		99,95	100,0	99,8
	Porcentaje contratos temporales		0,05	0,0	0,2
	Porcentaje contratos jornada completa		92,7	90,5	90,1
	Porcentaje contratos jornada parcial		7,3	9,5	9,9

(*) Dentro de la jornada parcial se incluye a los empleados con reducción de jornada

4 B. Promedio anual de contratos por sexo

			2021	2020	2019
Indefinido	Jornada completa	Mujeres	1.551	1.398	1.366
		Hombres	3.489	3.219	3.134
		Total	**5.040**	**4.617**	**4.500**
	Jornada parcial	Mujeres	361	381	396
		Hombres	118	126	126
		Total	**479**	**507**	**521**
Temporal	Jornada completa	Mujeres	0	0	1
		Hombres	0	1	20
		Total	**0**	**1**	**21**
	Jornada parcial	Mujeres	1	0	0
		Hombres	1	4	2
		Total	**2**	**5**	**2**

4 C. Promedio anual de contratos por edad

			2021	2020	2019
Indefinido	Jornada completa	**< 30**	1.529	1.302	1.321
		30 ≤ x ≥ 50	3.366	3.181	3.072
		> 50	146	135	108
	Jornada parcial	**< 30**	9	14	8
		30 ≤ x ≥ 50	462	487	507
		> 50	8	6	6
Temporal	Jornada completa	**< 30**	0	1	17
		30 ≤ x ≥ 50	0	0	4
		> 50	0	0	0
	Jornada parcial	**< 30**	2	4	2
		30 ≤ x ≥ 50	0	0	0
		> 50	0	0	0

4 D. Promedio anual de contratos por categoría profesional

			2021	2020	2019
Indefinido	Jornada completa	Managing Directors	25	22	21
		Senior Managers and Managers	311	275	227
		Consultants	1.489	1.335	1.294
		Analysts	3.215	2.985	2.959
	Jornada parcial	Managing Directors	0	1	1
		Senior Managers and Managers	16	17	16
		Consultants	257	276	287
		Analysts	206	213	217
Temporal	Jornada completa	Managing Directors	0	0	0
		Senior Managers and Managers	0	0	0
		Consultants	0	0	1
		Analysts	0	1	20
	Jornada parcial	Managing Directors	0	0	0
		Senior Managers and Managers	0	0	0
		Consultants	0	0	0
		Analysts	2	4	2

Tabla 5: Número de despidos por sexo

	2021	2020	2019
Mujeres	29	52	36
Hombres	75	126	70
Total	**104**	**178**	**106**
Porcentaje de despidos (*)	**1,7**	**3,4**	**2,1**

(*) Porcentaje de despidos sobre el número total de empleados despedidos por empresa y grupo

Se incluyen en despido todas aquellas salidas no voluntarias y las jubilaciones de personas menores de 65 años

Tabla 6: Número de despidos por edad

	2021	2020	2019
Hasta 30	26	48	26
Entre 30 y 50	65	110	65
Mayor de 50	13	20	15
Total	**104**	**178**	**106**

Se incluyen en despido todas aquellas salidas no voluntarias y las jubilaciones de personas menores de 65 años

Tabla 7: Número de despidos por categoría profesional

	2021	2020	2019
Managing Directors	0	4	0
Senior Manager and Managers	15	10	14
Consultants	31	58	35
Analysts	58	106	57
Total	**104**	**178**	**106**

Se incluyen en despido todas aquellas salidas no voluntarias y las jubilaciones de personas menores de 65 años

Tabla 8: Remuneración media por edad y sexo

		2021	2020	2019
Hasta 30	Mujeres	24.009	24.319	23.014
	Hombres	26.673	25.501	23.335
Entre 30 y 50	Mujeres	37.999	37.514	37.737
	Hombres	41.639	40.124	38.691
Mayor de 50	Mujeres	61.007	51.474	47.647
	Hombres	68.144	69.691	75.649

Moneda: euro

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto). Asimismo, se han recalculado las cifras de los años 2019 y 2020, incluyéndose en el cálculo el bonus y el variable.

La población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.

Tabla 9: Remuneración media por categoría profesional y sexo

		2021	2020	2019
Managing Directors	Mujeres	224.941	224.626	196.724
	Hombres	214.000	209.349	188.855
	Total	**215.621**	**212.670**	**190.743**
Senior Manager and Managers	Mujeres	71.117	69.013	71.396
	Hombres	76.258	73.137	74.278
	Total	**74.846**	**72.096**	**73.541**
Consultants	Mujeres	43.432	42.297	41.771
	Hombres	45.293	44.185	42.838
	Total	**44.681**	**43.549**	**42.450**
Analysts	Mujeres	25.678	26.156	25.243
	Hombres	27.487	26.819	25.331
	Total	**26.784**	**26.584**	**25.301**

Moneda: euro

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto). Se incluyen las cifras de 2019 y 2020, que no se incluían en los Estados de Información No Financiera de años anteriores.

La población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.

Tabla 10. Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

		2021	2020	2019
Managing Directors	Mujeres	224.941	224.626	196.724
	Hombres	214.000	209.349	188.855
	Total	**215.621**	**212.670**	**190.743**

En la compañía no existen consejeros, por tanto, la población considerada para el cálculo de este indicador ha sido los directivos incluidos en la categoría de empleados de Managing Directors a 31 de agosto de cada año fiscal.

Respecto a los conceptos incluidos en la remuneración media:

•La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).

• En cuanto a las dietas por asistencia al Consejo de Administración, no se han incluido ya que no existen consejeros en la compañía.

• En relación a las indemnizaciones, no han sido tenidas en cuenta ya que la población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.

• Dado que el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo es de carácter voluntario, se ha considerado excluir este concepto para no desvirtuar las cifras.

Tabla 11: Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media a la sociedad

	Nivel	2021	2020	2019
Managing Director	1	n/a	n/a	n/a
	2	21,3%	n/a	n/a
	3	n/a	n/a	n/a
	4	0,8%	4,0%	7,4%
Senior Manager and Managers	5	1,1%	12,4%	14,9%
	6	9,1%	2,8%	3,9%
	7	4,6%	3,5%	2,2%
Consultants	8	4,8%	4,5%	2,7%
	9	3,3%	4,2%	1,7%
Analysts	10	0,4%	-0,1%	-1,4%
	11	0,8%	0,4%	-1,2%
	12	2,2%	-1,9%	-3,3%
	13	n/a	n/a	n/a

La brecha salarial se ha calculado con la fórmula: ((remuneración hombre-remuneración mujer) /remuneración hombre) para todos los niveles de las categorías detalladas en la tabla. Los conceptos que incluyen las remuneraciones medias se detallan en las tablas 9 y 10.

Se han actualizado los datos de los años 2019 y 2020.

n/a: no está representado alguno de los géneros en el nivel de la categoría profesional.

Tabla 12: Empleados con discapacidad

	2021	2020	2019
Mujeres	21	21	19
Hombres	52	52	57
Total	**73**	**73**	**76**
% respecto del total de empleados	1,2	1,4	1,5

El porcentaje de cumplimiento de la Ley de discapacidad se complementa con contrataciones directas e indirectas y con medidas alternativas

Tabla 13: Número de horas de absentismo

	2021	2020	2019
Mujeres	99.288,8	133.105,0	115.856,0
Hombres	102.871,7	144.401,5	154.632,0
Total	**202.160,5**	**277.506,5**	**270.488,0**
% respecto del total de empleados	**0,02**	**2,99**	**3,0**

Tabla 14: Porcentaje de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad/paternidad.

			2021	2020	2019
Porcentaje de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad / paternidad	Maternidad	Mujeres	69,9%	81,8%	67,4%
		Hombres	100,0%	100,0%	0,0%
		Total	**71,3%**	**82,2%**	**67,4%**
	Paternidad	Mujeres	50,0%	0,0%	0,00%
		Hombres	79,7%	79,0%	90,1%
		Total	**79,3%**	**78,5%**	**90%**

Tabla 15: Número de accidentes

		2021	2020	2019
Con baja	Mujeres	1	1	2
	Hombres	2	1	4
	Total	**3**	**2**	**6**
Sin baja	Mujeres	0	2	5
	Hombres	1	6	0
	Total	**1**	**8**	**5**
Mortales	Mujeres	0	0	0
	Hombres	0	0	0
	Total	**0**	**0**	**0**
Totales		**4**	**10**	**11**

Tabla 16: Accidentes de trabajo, índice de frecuencia

		2021	2020	2019
Accidentes de trabajo con baja (*)	Mujeres	1	1	2
	Hombres	2	1	4
	Total	**3**	**2**	**6**
Índice de frecuencia (**)	Mujeres	**0,29**	0,31	0,6
	Hombres	**0,31**	0,16	0,7
	Total	**0,30**	**0,22**	**0,7**
Plantilla media	Mujeres	1.913	1.772	1.763
	Hombres	3.608	3.389	3.281
	Total	**5.521**	**5.161**	**5.044**

(*) Número

(**) La fórmula utilizada para este cálculo es: Número de accidentes de trabajo con baja por 1.000.000 dividido entre número de horas trabajadas.

Tabla 17: Accidentes de trabajo, índice de gravedad

		2021	2020	2019
Accidentes de trabajo con baja (*)	Mujeres	1	1	2
	Hombres	2	1	4
	Total	**3**	**2**	**6**
Índice de gravedad (**)	Mujeres	**0,02**	0,09	0,01
	Hombres	**0,01**	0,01	0,04
	Total	**0,01**	**0,04**	**0,03**
Plantilla media	Mujeres	1.913	1.772	1.763
	Hombres	3.608	3.389	3.281
	Total	5.521	5.161	**5.044**

(*) Número

(**) La fórmula utilizada para este cálculo es: Número de jornadas no trabajadas por accidentes de trabajo por 1.000 dividido entre número de horas efectivamente trabajadas.

Tabla 18: Porcentaje del total de trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud

	2021	2020	2019
Empleados representados media	5.142	4.395	4.834
Total empleados	5.520	5.205	**5.044**
Ratio (%)	**93,2%**	**84,4%**	**95,8%**

Tabla 19: Cantidad total de horas de formación por categoría profesional

		2021		
		Horas de formación (A)	**Total empleados (B)**	**A/B (*)**
Managing Directors	Mujeres	155	4	38,8
	Hombres	1.021	23	44,4
	Total	**1.176**	**27**	43,6
Senior Manager and Managers	Mujeres	3.378	103	32,8
	Hombres	10.093	272	37,1
	Total	**13.472**	**375**	35,9
Consultants	Mujeres	17.918	612	29,3
	Hombres	35.909	1.250	28,7
	Total	**53.827**	**1.862**	28,9
Analysts	Mujeres	46.312	1.517	30,5
	Hombres	56.749	2.384	23,8
	Total	**103.062**	**3.901**	26,4
Total	Mujeres	67.763	2.236	30,3
	Hombres	103.774	3.929	26,4
	Total	**171.537**	**6.165**	**27,8**

(*) A/B Horas de formación entre el número total de empleados

		2020		
		Horas de formación (A)	Total empleados (B)	A/B (*)
Managing Directors	Mujeres	249	5	49,8
	Hombres	663	18	36,8
	Total	**912**	**23**	39,7
Senior Manager and Managers	Mujeres	2.697	78	34,6
	Hombres	8.362	231	36,2
	Total	**11.058**	**309**	35,8
Consultants	Mujeres	13.778	562	24,5
	Hombres	28.521	1.108	25,7
	Total	**42.300**	**1.670**	25,3
Analysts	Mujeres	47.514	1.136	41,8
	Hombres	50.370	2.067	24,4
	Total	**97.884**	**3.203**	30,6
Total	Mujeres	64.238	1.781	36,1
	Hombres	87.916	3.424	25,7
	Total	**152.154**	**5.205**	**29,2**

(*) A/B Horas de formación entre el número total de empleados

		2019		
		Horas de formación (A)	Total empleados (B)	A/B (*)
Managing Directors	Mujeres	110	6	18,3
	Hombres	666	19	35,1
	Total	**776**	**25**	**31,0**
Senior Manager and Managers	Mujeres	3.605	65	55,5
	Hombres	9.810	189	51,9
	Total	**13.415**	**254**	**52,8**
Consultants	Mujeres	14.218	574	24,8
	Hombres	30.017	1.003	29,9
	Total	**44.235**	**1.577**	**28,0**
Analysts	Mujeres	54.733	1.117	49,0
	Hombres	66.994	2.143	31,2
	Total	**121.677**	**3.260**	**37,3**
Total	Mujeres	72.666	1.762	41,2
	Hombres	107.437	3.354	32,0
	Total	**180.103**	**5.116**	**35,2**

(*) A/B Horas de formación entre el número total de empleados

Anexo 1.3. Información sobre cuestiones económicas

Tabla 1: Beneficio obtenido e impuesto de sociedades

	2021	2020	2019
Beneficio obtenido en España: Resultado después de impuestos	29	28	29
Impuestos sobre beneficios pagados	11	10	10

Millones de euros

Tabla 2: Subvenciones públicas

	2021	2020	2019
Desgravaciones fiscales y créditos fiscales	5.458	40.327	60.295
Subsidios	305.727	479.211	441.499
Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo…			
Premios			
Incentivos financieros			

En euros

Tabla 3. Aportaciones a instituciones académicas, empresariales y culturales

	FY21	
Tipo de entidad	Número	Aportaciones
Asociaciones sectoriales	0	0
Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	1	10.000
Total	1	10.000

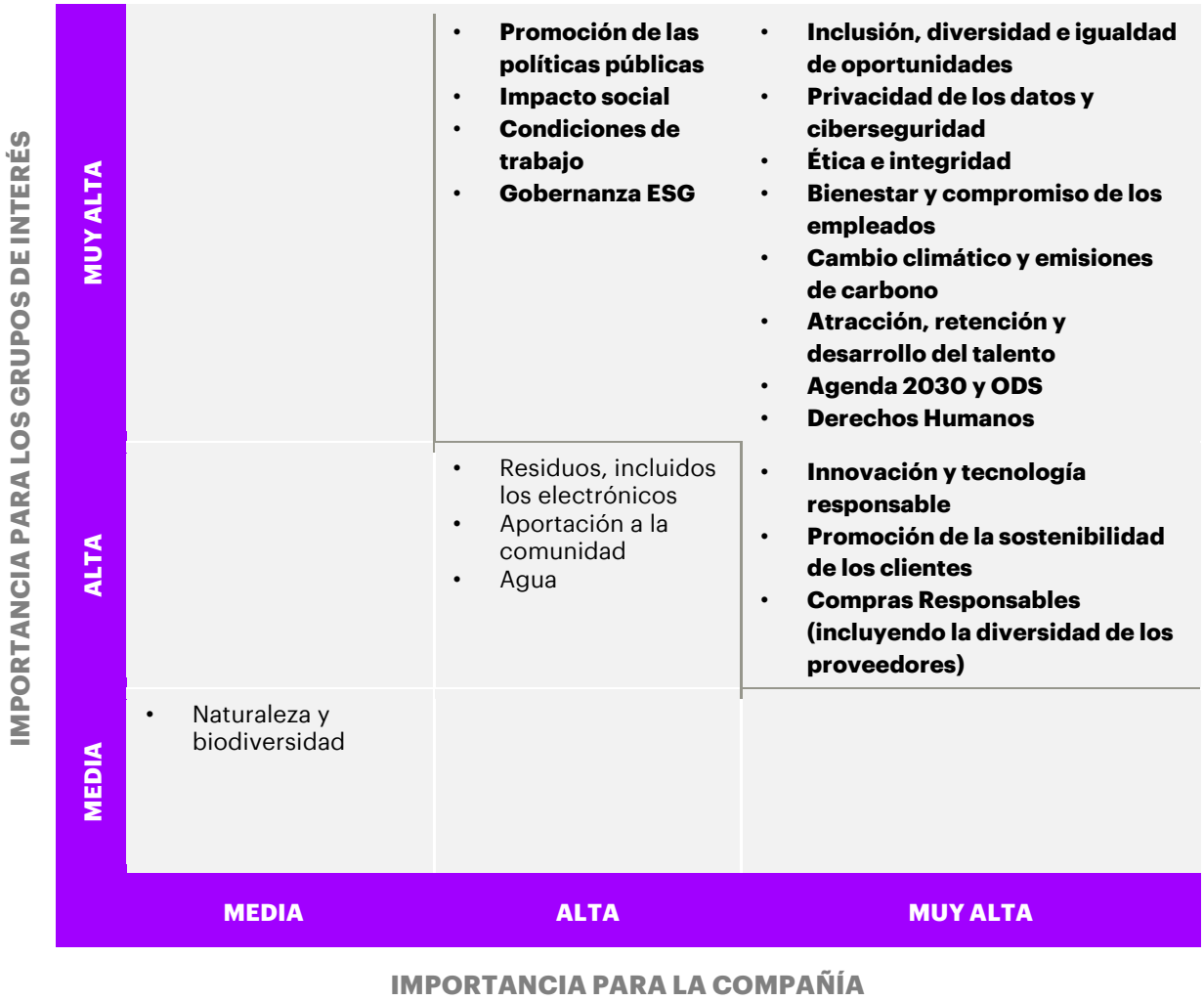
	FY20	
Tipo de entidad	Número	Aportaciones
Asociaciones sectoriales	0	0
Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	0	0
Total	0	0

Anexo 2: Definición de asuntos materiales

Asunto material	Definición
Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades	Defender la igualdad en dignidad, accesibilidad, voz y oportunidades para todos los profesionales por encima de los requisitos de ley, independientemente de la edad, el género, la identidad o expresión de género, la etnia, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, la nacionalidad y otras características relevantes. Nuestro principio de meritocracia significa que todas las decisiones de empleo, incluidas las decisiones de contratación, deben basarse únicamente en las capacidades y habilidades demostradas de un individuo, y su potencial para crecer y desarrollarse, dentro del contexto de satisfacer las necesidades de negocio de la compañía.
Privacidad de los datos y ciberseguridad	Cumplir con nuestras responsabilidades legales y éticas con respecto a la privacidad y seguridad de los datos personales y comerciales, para nuestros clientes, empleados, operaciones globales y otros socios comerciales. Considerar la seguridad de la información como un medio para garantizar la privacidad, proteger los datos y abordar continuamente los datos en evolución y las preocupaciones relacionadas con los productos; como la seguridad, a medida que la tecnología se integra aún más en la vida cotidiana (por ejemplo, IoT). Actuar con transparencia tras los problemas de privacidad y ciberseguridad.
Ética e integridad	Cumplir con los requisitos legales, promoviendo y defendiendo los valores, principios, estándares y normas dentro de nuestras operaciones globales, socios comerciales y proveedores, incluyendo enfoques para evitar prácticas comerciales injustas, corruptas y que distorsionan el mercado.
Bienestar y compromiso de los empleados	Fomentar una cultura que apoye y priorice el bienestar físico y mental de los empleados, proporcionando un trabajo significativo y un sentido de propósito, respetando al individuo e involucrando a nuestras personas para que tengan éxito.
Cambio climático y emisiones de carbono	Abordar las emisiones de carbono de las operaciones comerciales de la compañía (principalmente el uso de energía), los viajes de negocios y los bienes y servicios adquiridos, incluida la adquisición de energía renovable, para reducir nuestro impacto en el cambio climático. Realizar seguimiento y divulgación de emisiones de gases de efecto invernadero y fomentar las reducciones entre proveedores y otros socios de la cadena de valor. Fortalecer los mecanismos y la cultura dentro de la compañía para integrar la sostenibilidad en la forma en que operamos, de modo que podamos convocar a grupos de interés más amplios para el progreso colectivo sobre el cambio climático.
Atracción, retención y desarrollo del talento	Atraer el talento adecuado para satisfacer las necesidades de nuestros clientes; desarrollar a nuestras personas y capacitarlas de manera flexible y responsable para un futuro laboral inclusivo.
Agenda 2030 y ODS	Compromiso público de la alta dirección con una gestión responsable y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Revisión de los riesgos extrafinancieros por la alta dirección y de los objetivos de desempeño relacionados con la sostenibilidad.

Asunto material	Definición
Derechos Humanos	Apoyar y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de acuerdo con nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
Innovación y tecnología responsable	Innovar con el objetivo de aportar valor a la sociedad y al medioambiente, además de valor comercial para empresas y consumidores. También innovando éticamente y explorando las consecuencias extendidas y potencialmente no deseadas de las nuevas tecnologías y soluciones para múltiples grupos de interés incluyendo clientes, operaciones globales y partners de negocio. Considerando la inclusión y el acceso a las tecnologías para grupos que incluyen a las personas con discapacidad.
Promoción de la sostenibilidad de los clientes	Contribuir al progreso de los clientes en el desempeño ambiental, social y de gobernanza a través de servicios innovadores que brindan mejores resultados (por ejemplo, oportunidades para los clientes relacionadas con el cambio climático). Fomentar mayores acciones de los clientes en cuestiones ESG imperativas como una extensión de nuestros propios compromisos operativos sobre el progreso de ESG.
Compras Responsables (incluyendo la diversidad de los proveedores)	Ir más allá de la adquisición transaccional para adoptar nuestra filosofía general de Compra responsable, que tiene como objetivo crear valor a largo plazo para nuestros clientes y nuestras comunidades. Trabajar con nuestros proveedores y un ecosistema más amplio para promover prioridades clave, incluyendo la sostenibilidad ambiental, los derechos humanos, el trabajo infantil, la esclavitud moderna, la inclusión, la diversidad, la igualdad y la innovación social.
Promoción de las políticas públicas	Usar nuestra posición e influencia para abogar por el progreso colectivo en temas de ESG (abarcando la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades) y otros temas cuando sea apropiado, incluso después de eventos geopolíticos de alcance global, que requieran una inversión pública significativa y/o tengan un impacto en la población y el entorno.
Impacto social	Generar impactos económicos directos y beneficios sociales a través de la creación de oportunidades de empleo a escala en diversas ubicaciones geográficas. Respetar los derechos de la sociedad en general, incluyendo los impactos económicos positivos y negativos consecuencia de los servicios que ofrecemos.
Condiciones de trabajo	Cumplir con la legislación laboral y cumplir con las normas laborales internacionales relacionadas con las condiciones de trabajo seguras y aceptables, incluyendo un lugar de trabajo seguro y saludable, para todos los profesionales, así como los derechos humanos que sean relevantes para nuestras personas.
Gobernanza ESG	Optimizar nuestros mecanismos y procedimientos para los asuntos ESG, incluyendo los controles internos, la realización de informes, el enfoque de toma de decisiones y la implicación de la alta dirección. Cumplir con la legislación ambiental y social relevante a nivel nacional e internacional, incluyendo a nuestras operaciones y a nuestros proveedores. Todo ello alineándonos con estándares ambientales y regulatorios voluntarios (por ejemplo, ISO 14001, ISO 27001, GRI, UNGC, OHSAS 18001 / ISO 45001, etc.)
Residuos, incluidos los electrónicos	Llevar a cabo una gestión responsable de materiales y productos, incluyendo el plástico, que están fuera de uso, cumpliendo con los requisitos legales de aplicación incluidos los relacionados con

Asunto material	Definición
	residuos electrónicos, reduciendo así el depósito en vertedero y explorando nuevas formas de reciclar.
Aportación a la comunidad	Apoyar a las comunidades donde operamos a través de las donaciones corporativas, la formación y la educación, la gestión de las habilidades, la promoción del espíritu empresarial y el fomento del voluntariado entre nuestros profesionales para generar impactos económicos directos e indirectos y promover el compromiso de nuestras personas.
Agua	Comprender cómo nos afecta el estrés hídrico y trabajar para minimizar nuestro consumo de agua siempre que sea posible. Realizar un consumo de agua responsable, llevando a cabo acciones de, reutilización, gestión y vertido de agua especialmente en áreas con estrés hídrico. Planificando la gestión del riesgo hídrico y alentando a nuestros grupos de interés a utilizar el agua de manera responsable.
Naturaleza y biodiversidad	Integrar las consideraciones de la naturaleza en nuestros objetivos de sostenibilidad sobre el clima, el agua y los residuos. Colaborando con nuestros clientes y proveedores para reducir los impactos negativos en la naturaleza y restaurar los ecosistemas y la vida silvestre donde estos asuntos sean materiales para su negocio.



Anexo 3: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	3-11; 24-27	GRI 102-2 GRI 102-7 GRI 103-2	Agenda 2030 y ODS Gobernanza ESG Impacto social Innovación y tecnología responsable Privacidad de los datos y ciberseguridad Promoción de la sostenibilidad de los clientes
Mercados en los que opera	1; 6-7; 23-24	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 103-2	Innovación y tecnología responsable Promoción de la sostenibilidad de los clientes
Objetivos y estrategias de la organización	1-11	GRI 102-14	Gobernanza ESG Privacidad de los datos y ciberseguridad Promoción de la sostenibilidad de los clientes
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	9-11; 15-21	GRI 102-14 GRI 102-15	Innovación y tecnología responsable Promoción de la sostenibilidad de los clientes
Marco de reporting utilizado	1	GRI 102-54	-
Principio de materialidad	1-3; 61-63	GRI 102-46 GRI 102-47	-
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3-5; 18; 22; 39-43	GRI 102-15 GRI 103-2	Aguas Cambio climático y emisiones de carbono Gobernanza ESG Naturaleza y biodiversidad Residuos, incluidos los electrónicos
Información general detallada			

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	18-22; 39-43	GRI 102-15 GRI 103-2	-
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	43	GRI 103-2	-
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	40	GRI 103-2	-
Aplicación del principio de precaución	40; 43	GRI 102-11	-
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	40	GRI 103-2	-
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	39-41 Dada la actividad de la compañía el ruido y la contaminación lumínica, no son materiales.	GRI 103-2 GRI 305-7	-
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	39; 41-42; 50	GRI 103-2 GRI 306-3 (2020) GRI 306-4 (2020) GRI 306-5 (2020)	Residuos, incluidos los electrónicos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Dada la actividad desarrollada (página 42) este indicador no se considera material	GRI 103-2	
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	40; 42; 48	GRI 303-5 (2018)	Agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	42; 48	GRI 301-1 GRI 301-3	-
Consumo, directo e indirecto, de energía	40; 48-49	GRI 302-1 GRI 302-3	Cambio climático y emisiones de carbono
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	42	GRI 103-2 GRI 302-4	Cambio climático y emisiones de carbono
Uso de energías renovables	40; 48-49	GRI 302-1	Cambio climático y emisiones de carbono
Cambio climático			

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	49	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	Cambio climático y emisiones de carbono
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	40-41	GRI 103-2 GRI 201-2	Cambio climático y emisiones de carbono
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	39-41	GRI 305-5	Cambio climático y emisiones de carbono
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	39-41	GRI 304-3	Naturaleza y biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	40	GRI 304-1 GRI 304-2	Naturaleza y biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3-5; 17-18; 22; 28-39	GRI 102-15 GRI 103-2	Atracción, retención y desarrollo del talento Bienestar y compromiso de los empleados Condiciones de trabajo Gobernanza ESG Impacto social Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	51-52	GRI 102-8 GRI 405-1	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades Impacto social
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	52-53	GRI 102-8	Impacto social

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	54	GRI 103-2	-
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	31-32; 54-55	GRI 103-2 GRI 405-2	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades Impacto social
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	56	GRI 103-2 GRI 405-2	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	55	GRI 102-35 GRI 103-2 GRI 405-2	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades Impacto social
Implantación de políticas de desconexión laboral	22; 33	GRI 103-2	Condiciones de trabajo
Número de empleados con discapacidad	56	GRI 405-1	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	22; 33-34; 36	GRI 103-2	Condiciones de trabajo
Número de horas de absentismo	56	GRI 403-9 (2018)	Bienestar y compromiso de los empleados
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	31; 33-34; 57	GRI 401-3	Bienestar y compromiso de los empleados Condiciones de trabajo
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	37-39	GRI 103-2 GRI 403-1 al 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)	Bienestar y compromiso de los empleados Condiciones de trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	57-58 Aunque nuestras actividades no presenten un alto riesgo de provocar enfermedades específicas, no habiéndose producido ninguna durante este periodo, tenemos implantadas medidas de actuación para aquellos profesionales que viajan a países en vías de desarrollo. Así prevenimos los posibles riesgos antes, durante y después del viaje.	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)	Bienestar y compromiso de los empleados Condiciones de trabajo

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	37	GRI 103-2	Condiciones de trabajo
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	37	GRI 102-41	Condiciones de trabajo
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	37; 58	GRI 403-4 (2018)	Bienestar y compromiso de los empleados
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	7-8; 22; 29-31	GRI 103-2 GRI 404-2	Atracción, retención y desarrollo del talento
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	58-59	GRI 404-1	Atracción, retención y desarrollo del talento
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	35	GRI 103-2	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades Innovación y tecnología responsable
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	34-35	GRI 103-2	Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	12-13; 22; 34-35	GRI 103-2	Ética e integridad Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	12-13; 22; 34-35	GRI 103-2	Ética e integridad Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3-5; 13; 22	GRI 102-15 GRI 103-2	Derechos Humanos Gobernanza ESG
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	11-13; 25-26	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 410-1 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3	Derechos Humanos Ética e integridad
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	13	GRI 103-2 GRI 406-1	Derechos Humanos Inclusión diversidad e igualdad de oportunidades
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	13; 22; 32-39; 45; 58	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Condiciones de trabajo Derechos Humanos
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3-5; 13-21	GRI 102-15 GRI 103-2	Ética e integridad Gobernanza ESG
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	13-15; 22	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	Ética e integridad Promoción de las políticas públicas
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	14	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3	Ética e integridad
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	60	GRI 102-13 GRI 201-1 GRI 415-1	Aportación a la comunidad Impacto social
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3-5; 17-22; 39	GRI 102-15 GRI 103-2	Gobernanza ESG Impacto social

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	28-39; 44-46; 60	GRI 103-2 GRI 203-2 GRI 204-1	Compras responsables (incluyendo la diversidad de los proveedores) Impacto social
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	39	GRI 411-1 GRI 413-1 GRI 413-2	Aportación a la comunidad
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	1-3	GRI 102-43 GRI 413-1	-
Las acciones de asociación o patrocinio	60	GRI 103-2 GRI 102-13 GRI 201-1	Aportación a la comunidad Impacto social
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	44-46	GRI 103-2	Compras responsables (incluyendo la diversidad de los proveedores)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	44-46	GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 414-1	Compras responsables (incluyendo la diversidad de los proveedores)
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	45	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2	Compras responsables (incluyendo la diversidad de los proveedores)
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7-9 Los servicios que ofrecemos no tienen impactos negativos significativos sobre la salud y seguridad de los clientes ya que el modelo de negocio es B2B y no se producen relaciones directas con los consumidores	GRI 103-2 GRI 416-1	Privacidad de los datos y ciberseguridad
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	27-28	GRI 103-2 GRI 418-1	-
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	60	GRI 103-2 GRI 207-4 (2019)	Impacto social

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Página del informe donde se da respuesta	GRI	Asunto material
Los impuestos sobre beneficios pagados	60	GRI 103-2 GRI 207-4 (2019)	-
Las subvenciones públicas recibidas	60	GRI 201-4	-

KPMG Asesores, S.L.
Pº de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera de Tecnilógica Ecosistemas, S.A. del ejercicio fiscal 2021

A los accionistas de Tecnilógica Ecosistemas, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio fiscal finalizado el 31 de agosto de 2021, de Tecnilógica Ecosistemas, S.A. (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2021 adjunto de la Sociedad.

El contenido del Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla presente en el Anexo 3 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluida en el Informe de Gestión adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Tecnilógica Ecosistemas, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla presente en el Anexo 3 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" que figura en el citado Informe de Gestión.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

KPMG

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio fiscal 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "1.2. Nuestra materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio fiscal 2021.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio fiscal 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio fiscal 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

KPMG

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Tecnilógica Ecosistemas, S.A. correspondiente al ejercicio fiscal finalizado el 31 de agosto de 2021, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla presente en el Anexo 3 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado Informe de Gestión.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.

Patricia Reverter Guillot

23 de diciembre de 2021