

**ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente del
Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025

ÍNDICE

-
- Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado
 - Estado de información no financiera consolidado de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025
Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados
-

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

A los socios de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto, (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes (en adelante El Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo como Anexo II.

El contenido del EINF 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 el *Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados*.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, SL. 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 descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia *Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados*.

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 ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. 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 de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

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 acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo 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 del Grupo 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 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1, 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 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador único y la Dirección.

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

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 ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha 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 descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el *Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados*.

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.

Barcelona, a 1 de junio de 2026
ACTIVA Auditoria & Consultoria, S.L.P.

Marcel Casany Cariteu
Socio

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

ACTIVA AUDITORIA
& CONSULTORIA, SLP

2026 Núm. 20/26/12838

IMPORT CCL LEGIAL: 30.110 LUR

.....

Segel, distintiu d'altres actuacions

.....

**Estado de Información No
Financiera de ATMIRA ESPACIO
DE CONSULTORÍA, S.L. (y
sociedades dependientes)
correspondiente al ejercicio 2025**

**1. Bases para la formulación del estado de
información no financiera**

1. Bases para la formulación del estado de información no financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado siguiendo lo establecido por 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 aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 (Taxonomía de la UE).

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, **ATMIRA**) cuentan con diferentes sistemas para el diálogo con sus grupos de interés, que son fuente de análisis para definir los contenidos relevantes a incluir en el presente reporte. Los resultados de esta comunicación permiten mantener activos los mecanismos para identificar necesidades, así como los aspectos de mayor relevancia a incluir en el presente Informe, además del seguimiento de los compromisos y el cumplimiento de los retos que se plantean en cada ejercicio.

Para la elaboración del presente estado de información no financiera, se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01), derivadas de la Directiva 2014/95/UE, lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (GRI) según la opción **esencial**, así como los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, elaborada por las Naciones Unidas en 2015. En este sentido, se han considerado relevantes para la organización los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



La definición de los contenidos del presente documento parte de los aspectos más relevantes para la actividad de ATMIRA y sus principales grupos de interés. A través del presente estado de información no financiera, se informa sobre las cuestiones ambientales, sociales y derechos humanos más relevantes en la ejecución de su actividad para, así, mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

atmira

Este Informe se considerará parte integrante del **informe de gestión consolidado**.

2. Políticas de ATMIRA

2. Políticas de ATMIRA

Todos los valores de ATMIRA se plasman en el Código Ético y de Conducta, en el cual se recogen las directrices de comportamiento y actuación que deben seguir todos los integrantes de la organización en el desempeño de sus funciones. Dicho Código fue entregado a todas las personas trabajadoras para su conocimiento y puesta a disposición.

En el ejercicio 2021, el Consejo de Administración de ATMIRA aprobó la implantación efectiva de un Sistema de Compliance Penal, con el objetivo de analizar e identificar los riesgos que podrían conllevar responsabilidad penal a la organización por razón de su actividad. En dicho Sistema, se establecen las políticas, procedimientos y medidas de control y/o seguimiento que permiten prevenir y gestionar las conductas que pudieran ser constitutivas de delito. En lo que respecta a la lucha contra la corrupción y el soborno, se dispone de una política específica con el objetivo de demostrar tolerancia cero ante este tipo de conductas.

Dentro del Sistema de Compliance Penal, se incluye el Manual de Prevención de Delitos, el cual es el documento marco de este Sistema y en el que se identifican los riesgos de la actividad de ATMIRA, estableciéndose los medios de control idóneos.

A fin de garantizar la confidencialidad e integridad de los datos y de la información de que dispone ATMIRA, se implantó la ISO/IEC 27.001:2022 para Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información para todas las sedes e instalaciones, constituyéndose así un Modelo de Seguridad de la Información basado en la referida norma.

En relación con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se cuenta con un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de integrar la actividad preventiva en todas las actividades que se desarrollan y disponer de los medios esenciales para el desarrollo efectivo y continuo de la actividad preventiva de la organización.

Por otro lado, ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L., la mayor compañía del grupo, dispone de un Plan de Igualdad con la finalidad de cumplir con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las áreas de la organización.

Paralelamente al Plan de Igualdad, ATMIRA dispone de un protocolo de actuación y prevención en caso de acoso en el trabajo, en el cual se establece el procedimiento de prevención de situaciones de acoso y, en caso de que se produzcan, de disponer de las medidas adecuadas para erradicarlas.

Asimismo, también dispone de un protocolo de ayuda y protección integral contra la Violencia de Género, cuyo objetivo es sensibilizar a las personas trabajadoras contra cualquier acto de violencia física o psicológica. De este modo, ATMIRA proporciona un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas mujeres que sean víctimas de violencia de género.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, ATMIRA tiene implantada una política interna

reguladora del derecho a la desconexión digital, garantizando así el respeto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar de la totalidad de la plantilla.

Por otra parte, se implantó en ATMIRA un protocolo regulador del trabajo a distancia, en el que se prevé un escenario de total flexibilidad para las personas trabajadoras, en el que voluntariamente y atendiendo a sus necesidades profesionales y personales, se pueden organizar para desarrollar su actividad en remoto, teniendo los mismos derechos si se opta por esta opción.

Ámbitos	Políticas	Descripción
Corrupción y soborno, seguridad en el lugar de trabajo, confidencialidad y secreto profesional, protección de datos, entre otros.	Código Ético y de Conducta	Recopilación de valores, principios y normas de conducta que deben respetar los profesionales de ATMIRA en su labor diaria. El mismo es de obligado cumplimiento para todos los profesionales de la organización, los cuales han de velar por su aplicación y cumplimiento.
Igualdad de oportunidades	Plan de Igualdad	Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
	Política de desconexión digital	Política en la que se reconoce el derecho que tienen las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo profesional por motivos profesionales durante sus vacaciones y/o periodos de descanso.
	Protocolo de trabajo a distancia	Procedimiento que recoge una nueva forma de trabajar, en la que las personas trabajadoras pueden optar por desarrollar su actividad en remoto o presencial, en base a sus necesidades profesionales.
	Protocolo de actuación y prevención en caso de acoso en el trabajo	Protocolo en el cual se desarrolla el procedimiento a seguir para poder denunciar o dar a conocer situaciones que puedan calificarse como acoso, cuyo objetivo es prevenir y/o erradicar cualquier situación de acoso mediante la adopción de las medidas necesarias.
	Protocolo de ayuda y protección integral contra la Violencia de Género	Dicho documento tiene como objetivo sensibilizar a toda la plantilla sobre cualquier acto de violencia física o psicológica de un hombre sobre una mujer.

Gestión de riesgos penales	Manual de Prevención de Delitos (Compliance Penal)	Modelo de Organización y Gestión para prevenir y, en su caso, actuar ante determinados tipos delictivos, los cuales pueden producirse como consecuencia de la actividad que desarrolla ATMIRA.
	Política de anticorrupción y soborno	Política que tiene como finalidad prevenir conductas relacionadas con la corrupción, con el ofrecimiento o la aceptación de sobornos y otras conductas de similar naturaleza.
	Reglamento del Canal de Comunicaciones	El Reglamento del Canal de Comunicaciones tiene como objetivo regular el funcionamiento del Canal de Comunicaciones, así como los principios básicos de gestión del mismo, de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
Seguridad en la información	Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información	Sistema de gestión destinado a minimizar los riesgos de seguridad de la información y privacidad y a asegurar que se identifican y valoran los procesos de negocio, considerando el impacto que tienen para la organización, y adoptando los controles y procedimientos más eficaces de acuerdo con la estrategia corporativa. En este sentido, la certificación en el estándar ISO/IEC 27001:2022, refleja la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información. Adicionalmente, ATMIRA dispone de la acreditación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad. Esto acredita que los sistemas de información de ATMIRA han sido sometidos a una evaluación independiente y cumplen los principios, requisitos y medidas de seguridad exigidos por el Real Decreto 311/2022, garantizando así un nivel adecuado de protección de la información y de los servicios prestados en términos de confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad. La organización realiza auditorías en materia de protección de datos. Se trata de un proceso de revisión, independiente y documentado, del tratamiento realizado en materia de datos personales, cuyo objetivo es verificar el grado de cumplimiento de la normativa de protección de datos (en particular, del Reglamento (UE) 2016/679 y de la Ley Orgánica 3/2018), así como para identificar posibles incumplimientos, riesgos y oportunidades de mejora en las medidas técnicas y organizativas implantadas.

		en los sistemas de ATMIRA.
Desarrollo de Software	Metodología de Desarrollo de Software	Modelo corporativo de gestión y mejora continua de procesos de la organización relativos a proyectos de desarrollo y servicios de mantenimiento software. Dicha metodología está alineada con CMMI (Capability Maturity Model Integration) Nivel 3 de Madurez y establece prácticas estandarizadas para la planificación, ejecución, seguimiento, control y mejora continua de los proyectos y servicios.
Inteligencia Artificial	Política de uso y desarrollo de Inteligencia Artificial	La Política de uso y desarrollo de Inteligencia Artificial establece los principios básicos sobre su uso, diseño y desarrollo de sistemas de inteligencia artificial, en línea con el Reglamento (UE) 2024/1689, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.
Seguridad y Salud laboral	Sistema de Prevención de Riesgos laborales	Conjunto de medidas tendentes a mejorar la seguridad laboral y a preservar la salud de los trabajadores de la organización.

3. Modelo de negocio

3. Modelo de negocio

3.1. Naturaleza de la compañía

ATMIRA es una compañía con orientación a plataforma de servicios que cubre desde la consultoría y el diseño hasta el desarrollo y ejecución de proyectos de transformación de las compañías.

Cabe resaltar que ATMIRA ha reconstruido su modelo operativo para poder afrontar los nuevos retos y formas de trabajar, estando al lado de los clientes, la tecnología, el talento y la sociedad. Por todo ello, la organización ha ido evolucionando a un modelo denominado “atmira ecosystem”, el cual se activa bajo tres modelos de interacción:

- Atmira Club: se abren espacios y el área de people, borrando la línea que separa lo “interno” de lo “externo”, con el fin de crear una comunidad abierta de personas trabajadoras, clientes y la sociedad.
- Atmira Boots: laboratorio de innovación para todo el ecosistema, detectando y potenciando iniciativas de futuro. La organización desarrolla un formato anual de generación de ideas y proyectos focalizados en la sostenibilidad, donde se puede participar de forma individual o en equipos creando propuestas tecnológicas, que se materializan en soluciones a retos globales de sostenibilidad.
- Atmira Business: el core de negocio, que es el que proporciona el músculo económico a este ecosistema con responsabilidad y compromiso, es el desarrollo sostenible del negocio al servicio de un propósito común. Se trata del core de negocio de ATMIRA, desde el cual acompaña a sus clientes para alcanzar sus retos de negocio a través del conocimiento, tecnología y partners de todo el ecosistema.

- *Estructura*

En cuanto a su composición, la organización está formada por las siguientes sociedades:

- ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L.: es la matriz y tiene su domicilio social en la Calle Santiago de Compostela nº94, Madrid. Constituye su objeto social el ejercicio y desarrollo de proyectos informáticos, la creación y comercialización de productos propios y de terceros, y los servicios necesarios para su implementación, puesta en marcha y funcionamiento.
- MEJORA CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA, S.L.: con domicilio en Barcelona,

su objeto social consiste en el ejercicio y desarrollo de actividades de consultoría, planificación de sistemas de información, dirección y desarrollo de proyectos informáticos y/o comunicación, así como la creación de productos propios y la comercialización de éstos y/o terceros, y servicios en dichos ámbitos.

- ATMIRA CUSTOMER ENGAGEMENT, S.L.: con domicilio en Madrid, su objeto social se refiere a la consultoría, proyección de integración y desarrollo de soluciones de software en el ámbito de la experiencia cliente y transformación digital.

3.2. Ámbito de actividad

La actividad de ATMIRA abarca el ejercicio y desarrollo de actividades de consultoría y desarrollo de proyectos informáticos, creación y comercialización de productos propios y de terceros, prestando los servicios necesarios para su implementación, puesta en marcha y mantenimiento. Esta actividad se desarrolla en España, pese a que los clientes de la organización pueden estar en países extranjeros.

El enfoque de soluciones y la propia filosofía de ATMIRA están alineados con los factores ("*Environmental Social Governance*") que marcan el futuro de la organización y en los cuales se trabaja tanto a nivel de evolución del modelo de gobierno como para seguir incrementando los compromisos con el cumplimiento de los ODS de la agenda 2030. Para ATMIRA, sostenibilidad y negocio van de la mano.

A continuación, se describen los diferentes servicios que presta ATMIRA:

- *Shaper Advisory*

ATMIRA contribuye con el cambio en las empresas, ayudando a identificar las palancas de transformación y a definir y ejecutar estrategias digitales, midiendo el impacto del cambio en la organización, mediante:

Diseño de estrategias digitales y apoyo en la ejecución

ATMIRA ayuda a establecer la ambición, diseñar las iniciativas, establecer el modelo de operación y los mecanismos que ayudan a acelerar la ejecución de la estrategia para generar el cambio y el impacto deseado.

Transformación del modelo operativo

Se acelera la transformación hacia modelos operativos digitales basados en productos o servicios mediante un enfoque sistémico que habilita desarrollar las capacidades necesarias para accionar el cambio desde dentro.

Agilidad del negocio/portfolio centrado en el valor

Se facilitan los procesos de adaptación de los mecanismos de gestión y gobierno y la capacitación de una empresa para convertirse en una organización ágil a nivel operacional y estratégico.

Cultura y liderazgo dirigidos a un propósito

ATMIRA dispone de un método interactivo 3D que acelera el aprendizaje de las habilidades de liderazgo necesarias para hackear la cultura y afrontar cambios transformacionales complejos que mejoren los resultados de la empresa.

Gestión de la innovación

Mediante el modelo de innovación, y combinando técnicas de “design thinking”, “lean start-up” y “agile”, ATMIRA ayuda a las compañías a desarrollar la sistemática, la organización y la cultura necesarias para habilitar la innovación en los negocios.

Due diligence tecnológicas

Aplicando un modelo basado en la experiencia, se analiza la deuda técnica y organizativa de una empresa para determinar con rapidez las “áreas de peligro”, el coste total de propiedad (TCO) y las inversiones necesarias para hacer frente a un proceso de M&A o carve-out.

Estrategia y gobierno de datos

A través de su metodología propia, ATMIRA ayuda a definir la estrategia de datos alineada con los objetivos estratégicos de la compañía, con especial foco en el gobierno y la calidad de los datos como palanca para poder maximizar la toma de decisiones basada en datos.

Light weight Inceptions

Se lleva a cabo un diagnóstico acelerado de la situación de partida para identificar los principales retos y/o los puntos de fricción para alcanzar el propósito. Se diseñan acciones de cambio, elaborando el backlog y diseñando una hoja de ruta.

Sprint execution services

Servicios de asesoramiento enfocados a desarrollar las capacidades de transformación internas del cliente en cada sprint de cambio mediante sesiones de planificación, retrospectivas, sesiones de asesoramiento, talleres de trabajo y sesiones de mentoring para los líderes/agentes de cambio.

- *Shaper Solutions*

ATMIRA crea soluciones para los clientes, haciendo realidad el cambio e impulsando la necesidad de renovación y transformación que precisan a través de soluciones, conocimiento y tecnología:

Adopción Cloud

ATMIRA ayuda a las empresas en su migración hacia la nube mediante diversas estrategias de actuación y apoyándose en partners tecnológicos que facilitan el proceso.

API Journey

Mediante el enfoque basado en API, ATMIRA proporciona a las entidades una gran flexibilidad para desarrollar y ofrecer nuevas funciones comerciales de una forma más fácilmente escalable e independiente de la plataforma. Con este enfoque permite aplicar un modelo composable enterprise en una arquitectura moderna, habilitando un ecosistema de oportunidades de negocio facilitando funcionalidad, datos y algoritmos a través de API.

Total Experience

ATMIRA es consciente de que existe una necesidad de mejorar la Experiencia Total (clientes y empleados), y que este enfoque holístico tiene impacto positivo en las compañías. Es por ello por lo que la organización trabaja en la construcción de soluciones digitales, teniendo en cuenta a las personas, tecnología y el negocio de las empresas.

Automatización

Se colabora con la conversión del reto de las compañías “open” mediante el buen uso de la tecnología y el conocimiento de todo aquello que puede llegar a simplificarse, pudiendo ayudar a reducir el tiempo y costes de la carga de procesos repetitivos y a otorgar al equipo de la compañía espacio para la verdadera innovación.

Digital Interaction

Se prestan servicios de arquitectura para la movilidad y para la unificación y migración de las empresas.

Data & Analytics

ATMIRA ayuda a las empresas mediante la tecnología a poner rostro y gesto a lo que ocurre con sus clientes, negocios y mercado, permitiendo acercarse a la realidad de su sector y a tomar las mejores decisiones para incrementar sus ingresos y rentabilizar al máximo su negocio.

- *Business solutions (SIREC)*

ATMIRA ofrece SIREC, una plataforma de servicio SaaS, que acompaña al cliente en la definición de la mejor estrategia de Collection a través de los mejores y más pioneros drivers de transformación, desarrollando las mejores soluciones que

responden al reto del negocio, mediante:

Control integral de riesgo de crédito

ATMIRA ayuda a sus clientes desde la anticipación de cambios en el comportamiento financiero, que puedan afectar su capacidad de pago a futuro, pasando por la gestión amistosa hasta la recuperación en fase judicial.

Gestión de activos inmobiliarios

Se lleva a cabo un control riguroso de todos los plazos y fases de los activos adjudicados y/o adquiridos para su recuperación.

Integración de los diferentes agentes

ATMIRA apoya a las empresas para asegurar una perfecta sintonía de estrategias, tono, información y objetivos entre los diferentes actores que se involucran en el proceso de recuperación.

Hiperautomatización & inteligencia

Garantizar la adaptación constante a los cambios, aprovechamiento de los datos en tiempo real y la consecución de los objetivos y rentabilidad del negocio.

Identidad digital

A través de SIREC se garantizan los procesos de identificación, validación y comunicación digital a través del partner integrado en la organización, el cual actúa como tercero de confianza y otorga a la plataforma la seguridad necesaria en las transacciones de Collections.

Facilitadores de pago

Con SIREC se facilita el cobro inteligente mediante tecnología orientada a recuperar más impagos en menos tiempo, incluyendo un sistema de notificaciones automáticas digitales y pago en un solo clic.

IA

SIREC incorpora Machine Learning para ayudar a bancos, fondos y administradores de activos a comprender sus carteras de préstamos, predecir los flujos de caja y diseñar estrategias de gestión en torno a activos en dificultades.

Transacciona

ATMIRA lanza Transacciona, un nuevo componente de SIREC en colaboración con ATLAS Value Management. Transacciona está diseñado para optimizar los procesos de compraventa de carteras y la valoración de los activos. Se busca revolucionar la gestión de recobros y desinversiones con la ayuda de una ágil y eficiente toma de decisiones.

- *Tech Hub ("Más que tecnología").*

ATMIRA dispone de un espacio colaborativo creado para ejecutar los proyectos de transformación del Tech Team integrando tecnologías punteras:

Desarrollo de canales digitales

ATMIRA desarrolla canales digitales de una experiencia única Mobile y Web para todos sus usuarios.

A través de estos canales, se identifican nuevas vías, servicios o productos que pueden ayudar a las empresas a mejorar su relación e interacción con sus clientes. En este proceso, ATMIRA trabaja en el servicio orientado a la conversión y la fidelización.

De igual forma, ATMIRA analiza las métricas para entender cómo funciona el modelo online de la empresa, aplicando buenas prácticas tanto de bancos tradicionales como de neobancos.

Modernización de aplicaciones

Se proporciona una solución de Arquitectura de Referencia FullStack Cloud Ready (escalable, mantenible, reusable, desacoplada y segura), que permite modernizar las aplicaciones de la entidad y homogenizar y agilizar los desarrollos de las mismas.

En este sentido, ATMIRA acompaña a las empresas en la transformación y modernización de sus aplicaciones, gracias a la nueva arquitectura y a su enfoque Domain Driven Design (DDD).

Automatización de procesos E2E

ATMIRA presta apoyo en la evolución a los procesos de automatización sobre la plataforma Bizagi BPM, abarcando los procesos incluidos en la plataforma de REOs que gestionan, entre otras actividades, la preparación y venta de los inmuebles, el mantenimiento de los activos, comercialización de los alquileres, etc.

Por consiguiente, ATMIRA ha diseñado e implantado BPM de procesos de gestión y comercialización de activos inmobiliarios a partir de las especificaciones de sus usuarios de negocio y, también, creando arquitecturización BPM y mantenimiento en modalidad ANS de los procesos de gestión inmobiliaria.

DevOps

ATMIRA realiza todo el proceso de pruebas funcionales, tanto de los nuevos proyectos que se llevan a cabo, como de las incidencias AM's aportando una serie de mejoras.

Data QA, Governance & Analytics

ATMIRA ayuda a disponer de los datos de sus clientes, manteniendo su integridad, usabilidad y asegurarlos bajo un marco de gobierno del dato.

A tal efecto, la organización reporta con exactitud información financiera consolidada y de solvencia que tanto el Banco de España como la EVA requieren a nivel regulatorio.

ATMIRA dota al cliente de una solución con un rendimiento adecuado, capaz de procesar los volúmenes de información elevados, y desarrolla un framework de coherencia de datos integrado con el Datapool. Asimismo, se desarrolla una herramienta que permite detectar problemas de datos durante la integración y, de este modo, agilizar las acciones de remediación.

Integración Core Business

ATMIRA acompaña a sus clientes en la transformación del Core para materializar la evolución digital.

Se facilita el modelado, parametrización e integración del Core asegurador SISnet 360 para todos los productos de la aseguradora, dando cobertura tanto a sus productos tradicionales como a nuevos productos y elementos transversales utilizados en España.

ATMIRA analiza, parametriza y realiza la puesta en producción de una nueva compañía con una línea de negocio en SisNet 360 para la gestión de los seguros de accidentes en España y Portugal.

También se homogeneizan los flujos de formulación/modos de cálculo, implementación tarifa y revisión en los procesos de suscripción de cotización y nueva solicitud, adaptando los servicios web al nuevo producto.

3.3. Estructura interna

ATMIRA presenta la siguiente estructura corporativa (marco de carreras) en toda la organización según las siguientes carreras:

BUSINESS	
Business Director	Desarrolla el negocio y la dirección de la Cuenta de Resultados de su Unidad de Negocio o Cluster con el objetivo de apertura de un nuevo negocio acorde al plan definido por la compañía.
Business Manager	Desarrolla el negocio, la gestión comercial y la gestión de la Cuenta de Resultados con el objetivo de desarrollar negocio y ganar recorrido en los clientes existentes, acorde al plan definido por su Unidad de Negocio.

Business Lead	Apoya en la gestión comercial de una o varias cuentas, con el objetivo de desarrollar negocio y ganar recorrido en los clientes existentes, acorde al plan definido por su Unidad de Negocio.
----------------------	---

CONSULTING	
Consulting Director	Gestiona y coordina varios proyectos y/o cuentas, siendo el máximo responsable del área de Consultoría.
Consulting Manager	Lleva a cabo la gestión completa de un proyecto de gran importancia o varios proyectos, definiendo el alcance y cumpliendo las necesidades del cliente.
Consulting Lead	Coordina un equipo dentro del proyecto asignado, organizando y determinando las tareas acordes a timings y capacidades de los miembros del equipo.
Consultant	Define, crea e implanta entregables del proyecto de principio a fin a través del análisis y la interpretación de información en tiempo y forma requeridos.
Analyst	Construye parte de los entregables analizando y aportando información en el formato y fecha requeridos.

TECHNOLOGY	
Functional Manager	Garantiza la consecución de los compromisos adquiridos con el cliente a través de la gestión del proyecto/servicio y/o producto.
Functional Lead	Define el producto final con el cliente en su ámbito acotado de proyecto y se responsabiliza de su implementación <i>end to end</i> .
Technical Lead	Lidera y gestiona el desarrollo de una o más aplicaciones en una tecnología y/o producto.
Analyst	Diseña, implementa y parametriza el producto y/o software des del análisis.
Developer	Realiza el desarrollo software y/o de productos a partir de los documentos facilitados.
Solution Architect	Líder técnico de un proyecto de arquitectura y referente de los equipos de arquitectura de operaciones. Su objetivo es diseñar la mejor solución de arquitectura para un área aplicando las mejores prácticas tecnológicas.
Application Architect	Como experto en su ámbito tecnológico, es capaz de diseñar la arquitectura de una aplicación en base a una arquitectura de referencia y ejerce el rol de referente técnico para el equipo de desarrollo de aplicaciones.

Tester & QA Lead	Coordina, gestiona y guía a los developers, siendo un ejemplo para éstos, asignando tareas acordes a los timings y capacidades de los miembros del equipo.
Tester Analyst	Realiza las tareas de diseño técnico, implementación y ejecución de pruebas, cumpliendo con la normativa y la metodología de los proyectos en que participe.

DELIVERY & OPERATIONS	
Delivery & Operations Director	Gestiona y coordina varios proyectos y/o cuentas, siendo el máximo responsable por debajo del director de unidad y/o cluster.
Delivery & Operations Manager	Garantiza la consecución de los compromisos adquiridos con el cliente a través de la gestión del proyecto/servicio, y de acuerdo a los parámetros económicos establecidos al inicio de la colaboración.
Project Lead	Coordina, gestiona y guía a los miembros del equipo de trabajo para asegurar la entrega del proyecto/servicio de acuerdo con los compromisos establecidos con el cliente (calidad, plazos y esfuerzo).

CORPORATE	
Director	Gestión completa de un área, unidad o centro garantizando el cumplimiento de la estrategia de la compañía.
Manager	Gestión completa de un área/departamento y/o equipo garantizando el cumplimiento de la estrategia de la compañía.
Lead	Desarrolla, ejecuta y garantiza la correcta puesta en práctica de los procesos de su área y/o unidad de negocio, ajustándose y adelantándose a las necesidades de su cliente.
Specialist	Desarrolla y lleva a la práctica procesos parciales o completos relacionados con sus conocimientos específicos dentro de su área de conocimiento.
Support	Gestiona y ejecuta procesos parciales o completos definidos en su departamento.

3.4. Valores

La misión de ATMIRA es acompañar a sus clientes en sus proyectos de transformación. Para conseguir este fin, ATMIRA pone a su disposición conocimientos en procesos de transformación, tecnología y metodología, que ayudan a la reducción de los costes, aumentan la eficiencia y mejoran la gestión de riesgos, así como en la innovación del modelo operativo.

Los siguientes valores constituyen la cultura de ATMIRA, dando forma a la personalidad de la organización y definiendo a sus trabajadores:

- **Accesibilidad y transparencia:** ofrecer accesibilidad y transparencia a las entidades, a través de una organización flexible, permite que ATMIRA pueda ayudar a dinamizar las necesidades de evolución continua de los clientes. Esta capacidad de anticipación, proactividad, innovación y visión de futuro es lo que hace posible ofrecer una alta especialización en el mercado.
- **Creación de valor para las entidades:** mejorar la productividad y la rentabilidad del negocio de una entidad, diseñando y construyendo sistemas de información eficientes basados en la experiencia y conocimiento en diferentes tecnologías, prácticas, métodos y herramientas.
- **Independencia y colaboración:** garantizar la independencia como empresa y el espíritu profesional que permite desarrollar con éxito la actividad, siempre orientada a resultados y a la rentabilidad, mediante el diseño de soluciones de manera proactiva que den respuestas a las necesidades emergentes de los clientes.

3.5. Principales factores de riesgo asociados a la actividad

La actividad de ATMIRA y, por tanto, sus operaciones y resultados, están sujetas a los riesgos del entorno en el que se desarrolla, y especialmente a factores externos como la situación macroeconómica, los cambios normativos y la estrategia de la competencia. No obstante, no se han producido cambios en el entorno durante el ejercicio 2025 que puedan comprometer la viabilidad de la organización.

Se destacan los siguientes factores que pueden suponer un impacto en la actividad de ATMIRA en un futuro¹:

- *Mano de obra cualificada*

Las consultoras realizaron, en el año 2025, aproximadamente 69.200 contrataciones. De éstas, el 24,8% fueron contrataciones como primer empleo, excluyendo a los becarios o becarias y a aquellas personas que estaban incluidas dentro de un convenio con una institución educativa.

Las previsiones para el ejercicio 2026 pronostican que los servicios financieros sigan siendo el principal demandante de consultoría, seguido por la Administración Pública. También tendrán una presencia significativa los sectores de energía y *utilities*, distribución y consumo, telecomunicaciones y media y sanidad.

¹ Los datos económicos y/o porcentuales que aparecen en el presente apartado se han extraído del Informe del ejercicio 2025 del sector de la consultoría española, el cual ha sido elaborado por parte de la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC).

- *Atomización del mercado*

Los mayores demandantes de los servicios de consultoría siguen siendo el sector financiero y la Administración Pública, seguido por el sector de energía y *utilities*.

Todo esto hace que la demanda de proyectos se atomice en sectores muy concretos y determinados, lo cual implica un mayor riesgo.

- *Innovación*

El sector de la consultoría ha dedicado a innovación 1.442 millones de euros en el ejercicio 2025, lo que supone alrededor de un 6,1% del total de sus ingresos, siendo esta una cifra parecida a la del año pasado.

La inteligencia artificial se situó como la tecnología con mayor impacto en la actividad de las consultoras, por delante del *cloud computing* y la ciberseguridad.

Esto implica que, para no quedarse atrás respecto a otros competidores del sector, la inversión en innovación que hace y que deberá hacer ATMIRA, se incrementa de manera constante en el futuro o, incluso, suponga un notable porcentaje fijo de sus ingresos.

- *Inteligencia Artificial (IA)*

La inteligencia artificial se sitúa por primera vez como la tecnología con mayor impacto en la actividad de las consultoras, siendo uno de los grandes protagonistas del presente ejercicio.

La IA está transformando profundamente la forma en que las organizaciones operan, se relacionan con sus clientes y toman decisiones. El sector de consultoría desempeña un papel esencial para garantizar una adopción eficaz, segura, ética y responsable de la IA.

Este contexto exige que ATMIRA continúe evolucionando para reforzar su capacidad de innovación y optimización de procesos, situándose la inteligencia artificial como la tecnología con mayor impacto en la actividad del sector, adelantando por ejemplo a la ciberseguridad.

Se considera que su impacto aumentará progresivamente a lo largo de los años, consolidándose como la tecnología más relevante en el futuro.

4. Gestión ambiental

4. Gestión ambiental

4.1. Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

En lo que concierne a la actividad profesional de ATMIRA, cabe resaltar que la misma no implica riesgos para el medioambiente, ya que se desarrolla en oficinas y/o instalaciones que no tienen efectos perjudiciales para el mismo.

A pesar de ello, en ATMIRA se fomenta la protección ambiental para todas las personas trabajadoras, desde la optimización en el consumo de recursos hasta una gestión más adecuada de los residuos generados, cumpliendo en todo momento con las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente.

4.2. Políticas y compromisos

- *Producción y consumo responsables*

A la hora de formular estrategias de negocio, ATMIRA tiene en cuenta la sostenibilidad medioambiental para llevar a cabo su actividad. Es por ello por lo que se promueve un uso responsable de los recursos corporativos y de las entidades que suministran estos recursos.

A través de la política de Smart Working, ATMIRA dispone de la modalidad de trabajo híbrido para contribuir a la reducción de emisiones por persona empleada procedentes de los desplazamientos que realizan para acudir a su centro de trabajo.

De la misma forma, con tal de conseguir un mayor ahorro energético y fomentar la movilidad sostenible, en las oficinas de las ciudades de Madrid y Barcelona, se disponen de plazas gratuitas de bicicletas o patinetes para que todas las personas trabajadoras puedan utilizar este medio de transporte ecológico y no contaminante. Asimismo, se cuenta con puntos de recarga eléctrica para aquellas personas que utilicen el automóvil en sus desplazamientos.

Por otra parte, ATMIRA apuesta por la economía circular y la reducción de deshechos y, por ello, la organización trabaja con proveedores ecológicos y de productos saludables, reajustando la realización de pedidos a los proveedores de comida, catering, máquinas de vending y café, con el objetivo de fomentar el consumo saludable y los buenos hábitos para todo el personal empleado. Prueba de ello es que el proveedor de café recoge y recicla las capsulas de café, contribuyendo también a alcanzar los objetivos de protección del medio ambiente.

En lo que se refiere al reciclaje, la organización tiene instalado un punto de reciclaje central en cada oficina para facilitar el separado de residuos y reducir los deshechos innecesarios.

- *Responsabilidad interna*

El compromiso de ATMIRA con el medio ambiente queda plasmado en el Código Ético y de Conducta, en el cual se establece el medio ambiente como uno de los cuatro principales ejes de acción de la organización, a saber, la protección del entorno natural. En este sentido, se ha creado un modelo de gestión sostenible, basado en los valores y principios corporativos, que actúan de manera directa sobre el medio ambiente cuidando los recursos naturales.

En caso de que se sospechara que una determinada actividad o producto estuviesen causando o pudiesen llegar a causar un perjuicio de consideración al medioambiente, se aplicaría el principio de precaución (artículo 191 TFUE), reaccionando rápidamente ante un posible peligro para evitar daños en la salud humana, animal o para el medioambiente.

De igual forma, ATMIRA realiza acciones de concienciación a las personas trabajadoras, en las que se establecen mecanismos para el ahorro y el uso eficiente de los recursos.

Cabe resaltar que, en todas las oficinas de ATMIRA, se han substituido los vasos y cucharillas de plástico por vasos de papel y pletinas de madera, eliminando completamente el uso del plástico.

4.3. Gestión de los residuos

El resultado de las políticas y procedimientos aplicados por ATMIRA en relación con cuestiones medioambientales se muestran en la siguiente tabla de indicadores:

Indicador (unidad)	Datos 2025 (a 31 de Diciembre)	Datos 2024 (a 31 de Diciembre)
Consumo de agua (m³)	1.374,06	1.610,47
Consumo energético dentro de la organización (kW/h)	251.718,91	287.230,67

En línea con el compromiso de ATMIRA con la sostenibilidad medioambiental, en el ejercicio 2025 la organización ha logrado una reducción del 14,68% en el consumo de agua y una disminución del 12,36% en el consumo energético.

En la presente tabla se incluyen los datos estimados de consumo energético y de agua. No obstante, no se incluyen los datos de consumo de gas debido a que no hay un consumo del mismo. Asimismo, no se han aportado los datos de consumo de agua de la oficina de Vilafranca dado que el consumo no es material.

4.4. Huella de carbono

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad medioambiental y la lucha contra el cambio climático, durante el ejercicio 2025, ATMIRA ha procedido al cálculo de su huella de carbono, generada durante 2024. Dicho cálculo se ha realizado en consonancia con los criterios establecidos en el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se

crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, y se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono, así como de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Los resultados de la medición de la huella de carbono, correspondiente a las emisiones de alcance 1 y 2*, generada durante 2024 son los siguientes:

Indicador (unidad)	Datos 2024 (a 31 de Diciembre)
Huella Total (tCO ₂ - tCO ₂ e)	189
Huella Alcance 1+2 (tCO ₂ - tCO ₂ e)	189
Huella Relativa Total (tCO ₂ /ud - tCO ₂ e/ud)	0,220
Huella Relativa 1+2 (tCO ₂ /ud - tCO ₂ e/ud)	0,220

*Alcance 1: emisiones de gases de efecto invernadero directas.

Alcance 2: emisiones indirectas asociadas a la generación de electricidad y energía (calor, vapor, frío y aire comprimido) adquiridas y consumidas por la organización.

Esta acción permite a la organización identificar, cuantificar y realizar un seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a su actividad, constituyendo una herramienta clave para reforzar la gestión ambiental, avanzar en la definición de medidas de reducción y consolidar una estrategia orientada a la mejora continua de su desempeño climático.

La medición de la huella de carbono supone el paso previo a la publicación de los resultados en el registro de huella de carbono, prevista para el próximo ejercicio.

4.5. Biodiversidad

Respecto a la protección de la biodiversidad, dada la naturaleza de la actividad de ATMIRA, que no se lleva a cabo en áreas protegidas, no se ha identificado como un aspecto material.

4.6. Taxonomía europea

Según lo dispuesto en la normativa europea, la taxonomía se trata de la identificación de las actividades económicas de ATMIRA que contribuyan con los objetivos medioambientales de la Unión Europea, tales como las actividades que contribuyan a la mitigación y adaptación al cambio climático, prevención y control de la contaminación, entre otros.

ATMIRA está plenamente comprometida con el desarrollo de la taxonomía de la UE y a

informar sobre las actividades que pueden ser calificadas como actividades económicas medioambientalmente sostenibles, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del 18 de junio de 2020 (Reglamento de Taxonomía).

En consonancia con lo expuesto, durante el presente ejercicio, ATMIRA ha iniciado un proceso de análisis de sus actividades, el cual será revisado en los ejercicios posteriores, con la finalidad de identificar aquellas que puedan ser calificadas como medioambientalmente sostenibles, permitiendo a la organización obtener información más uniforme respecto a las actividades que contribuyen con los objetivos medioambientales.

Ahora bien, este proceso ha permitido concluir que, en la actualidad, las actividades que lleva a cabo ATMIRA no son elegibles conforme a la taxonomía europea, a pesar de ser fundamentales para promover el desarrollo sostenible y medioambiental.

A continuación, se incluyen las tablas sobre la proporción de actividades elegibles y no elegibles según la taxonomía:

Actividades económicas		Código	Volumen de negocios absoluto	Moneda (€)	%	Proporción del volumen de negocios	Mitigación del cambio	%	Adaptación al cambio climático	%	Recursos hídricos y marinos	%	Economía circular	%	Contaminación	%	Biodiversidad y ecosistemas	%	Mitigación del cambio climático	S/N	Adaptación al cambio climático	S/N	Recursos hídricos y marinos	S/N	Economía circular	S/N	Contaminación	S/N	Biodiversidad y ecosistemas	S/N	Garantías mínimas	Proporción de cifra de negocios que se ajusta a la Taxonomía, 2025	%	Proporción de cifra de negocios que se ajusta a la Taxonomía, 2024	%	Categoría (actividad habilitadora)	F	Categoría a (actividad de transición)	T	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																																								
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																																								
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)																																								
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																																								
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2.)																																								
Total (A.1+A.2)																																								
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																																								
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)			57.765.666,66		100																																			
Total (A+B)			57.765.666,66		100																																			

[illegible]

[illegible]

5. Gestión social y de personal

5. Gestión social y de personal

5.1. Evaluación de riesgos

A fecha 31 de diciembre de 2025, ATMIRA cuenta con un total de 790 personas trabajadoras distribuidas entre Barcelona, Vilafranca, Madrid, Córdoba, Logroño y Sevilla.

A fin de velar por el bienestar de sus recursos humanos, la calidad de su empleo y la salud en sus puestos de trabajo, ATMIRA ha llevado a cabo una serie de evaluaciones en las áreas de prevención de riesgos laborales y de igualdad y, tras la realización de dichas evaluaciones, se han elaborado guías y protocolos a fin de mitigar la materialización de potenciales riesgos.

Por ello, debido al fuerte compromiso que mantiene con las personas trabajadoras, ATMIRA ha dotado a los mismos de herramientas legales y procedimentales, con la finalidad de garantizar unos altos estándares de calidad como de igualdad de trato y de oportunidades.

- *Evaluación en materia de Riesgos Laborales*

Una de las prioridades de ATMIRA es la Prevención de Riesgos Laborales, ya que tiene como objetivo proteger a todas sus personas trabajadoras en el desempeño de su actividad profesional.

Durante el ejercicio 2025, ATMIRA ha llevado a cabo la revisión de las evaluaciones de riesgos laborales en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid, Córdoba y Vilafranca del Penedés y realizado las evaluaciones para los centros de Logroño y Sevilla.

Dichas evaluaciones se han efectuado atendiendo a las particularidades de cada centro de trabajo, con el objetivo de identificar, estimar y valorar la magnitud de aquellos riesgos existentes en cada uno de los lugares de desempeño para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como proponer las medidas de control necesarias para eliminar o reducir tales riesgos.

En el marco de dichas evaluaciones, en conjunto, se han identificados los siguientes potenciales riesgos en ATMIRA:

- Riesgos relativos a las áreas de ATMIRA: caídas al mismo o distinto nivel, en lugares de paso o superficies de trabajo cuando puedan existir obstáculos o sustancias que los hagan resbaladizos; golpes contra objetos inmóviles; lesiones causadas por los efectos del fuego o sus consecuencias (incendio), entre otros.
- Riesgos relativos al puesto de trabajo: caídas en lugares de paso o superficies de trabajo cuando puedan existir obstáculos o sustancias que los hagan resbaladizos; lesiones causadas por caída de herramientas, materiales o cualquier objeto sobre una persona trabajadora cuando lo esté manipulando, incluyéndose los cortes o pinchazos en manos o cualquier otra parte del cuerpo;

esfuerzos realizados por la manipulación manual de cargas o las posturas forzadas durante la ejecución de tareas del puesto; lesiones causadas por contactos térmicos o eléctricos, lesiones resultado de accidentes de tráfico y/o en desplazamientos, lesiones causadas por una inadecuada postura mientras se lleva a cabo la actividad profesional; problemas de estrés y/o carga mental (riesgos psicosociales), entre otros.

De forma correlativa a cada riesgo potencial identificado en el desempeño de la actividad profesional de cada persona trabajadora, en la propia evaluación de riesgos laborales se determinan las medidas preventivas adecuadas que ATMIRA debe adoptar y/o mantener, con el objetivo de garantizar y mejorar la salud y la seguridad en cada uno de los puestos de trabajo.

No obstante, los riesgos inherentes a la actividad de ATMIRA son bajos y son los propios del sector de consultoría, es decir, que la actividad que se desarrolla no implica un riesgo para la salud o integridad física de las personas trabajadoras.

- *Evaluación en materia de igualdad de trato y de oportunidades*

ATMIRA dispone de un Plan de Igualdad, aprobado en el ejercicio 2024, para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, el cual contempla, entre otros, medidas en materia de selección, promoción profesional, formación, retribución, conciliación, etc., con medidas programadas y responsables definidos, para asegurar su implantación efectiva durante su vigencia de cuatro años.

Para determinar las medidas a implantar, se llevó a cabo un diagnóstico de la situación, determinando qué mejoras debían implantarse y qué área o departamento las debía llevar a cabo.

5.2. Políticas y compromisos

- *Políticas y compromisos en materia de seguridad en el lugar de trabajo*

En el desarrollo de su actividad de consultoría y soluciones tecnológicas, ATMIRA concede un interés prioritario y máximo soporte a la Prevención de Riesgos Laborales como método para proteger la vida, integridad y salud de las personas trabajadoras y colaboradores/as.

Prueba de ello es que se dispone una Política de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos, y realizar sus actividades de forma segura y responsable, teniendo como objetivos específicos:

- Eliminar, minimizar o reducir los riesgos potenciales para la Seguridad y la Salud resultantes de la actividad realizada identificados en la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo, y eligiendo los mecanismos de trabajo adecuados para reducir los efectos negativos para la salud.

- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo para todas aquellas personas que trabajan en ATMIRA mediante el control y la planificación, logrando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización, las relaciones sociales y todo lo relativo a las condiciones de trabajo.

Previamente a la implantación de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, ATMIRA se había provisto de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual ha sido revisado en el ejercicio 2025 para incluir los centros de trabajo de Sevilla y Logroño.

Dicho Plan establece la estructura organizativa y preventiva de ATMIRA en los distintos centros de trabajo. Asimismo, en el propio documento, se determinan las responsabilidades del personal en los distintos niveles jerárquicos y las funciones que tienen atribuidas en materia de prevención; los procedimientos y procesos que constituyen la planificación estratégica de la prevención; los recursos humanos, preventivos y materiales con los que cuenta ATMIRA en esta área; y la planificación y gestión de los objetivos marcados anualmente en materia de prevención de riesgos laborales.

De forma análoga, y vinculado con la salud laboral, ATMIRA examina anualmente el absentismo que ha sufrido la organización a través de unos informes elaborados por técnicos especializados en esta materia. La finalidad de estos informes se centra en el detalle de las bajas acaecidas, su evolución a lo largo del año, y la comparativa con los datos de absentismo registrados durante el mismo periodo en el mismo sector.

- *Políticas y compromisos en materia de igualdad de trato y oportunidades*

El actual Plan de Igualdad fue aprobado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y, la adopción e implantación de sus medidas, le corresponde a la Comisión de Seguimiento, integrada igualmente por la representación social de ATMIRA.

Durante el ejercicio 2025, se ha llevado a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas acordadas para el periodo concreto a través de la Comisión de Seguimiento.

Como elementos a destacar de las medidas adoptadas, se ha publicado en la página web corporativa y difundido a la plantilla en actual Plan de Igualdad, y se han revisado todos los procedimientos en materia de selección para que cumplan con el principio de igualdad.

5.3. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

- *Empleo*

ATMIRA considera esencial que todas sus personas trabajadoras estén cómodas en su puesto de trabajo, por lo que procura ofrecer a toda su plantilla unas condiciones laborales estables y de calidad. Es por ello por lo que, en pro de la continuidad laboral

de todas las personas trabajadoras, se emplea en mayor medida el contrato indefinido y de calidad.

A continuación, se muestran los siguientes indicadores relativos a todo el personal de ATMIRA durante el ejercicio 2024 y ejercicio 2025:

- *Número de empleados desagregados por sexo*

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres
Plantilla	605	185
Plantilla total	790	

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
Plantilla	630	190
Plantilla total	820	

En la plantilla total únicamente se ha incluido al personal empleado por cuenta ajena, sin tener en cuenta a las personas que tienen una relación mercantil.

- *Número de empleados por país*

ATMIRA desarrolla su actividad únicamente en España. Ahora bien, se muestra una tabla de la plantilla total de la empresa de cada una de sus oficinas:

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres
Madrid	321	110
Barcelona	98	35
Vilafranca	89	23
Córdoba	55	10
Logroño	21	4
Sevilla	21	3

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
Madrid	348	116
Barcelona	119	36
Vilafranca	100	26
Córdoba	63	12

○ *Número de empleados por edad*

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres
Menores de 20 años	0	1
Entre 20 y 29 años	113	19
Entre 30 y 45 años	254	74
46 años o más	238	91

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
Menores de 20 años	0	0
Entre 20 y 29 años	117	14
Entre 30 y 45 años	280	89
46 años o más	233	87

○ *Modalidades de contrato y número de despidos desagregados por sexo*

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres
N.º total de contratos de trabajo	605	185
% contratos indefinidos	98,68	97,84
% contratos indefinidos a tiempo parcial	0,49	2,16
% contrato para el aprendizaje	0,83	0
% obra y servicio (temporales)	0	0
Nº. de despidos	34	3

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
N.º total de contratos de trabajo	630	190
% contratos indefinidos	99,27	99,39
% contratos indefinidos a tiempo parcial	0,24	0,49
% contrato para el aprendizaje	0,49	0,12
% obra y servicio (temporales)	0	0
Nº. de despidos	20	9

- o *Modalidades de contrato y número de despidos desagregados por edad*

(A 31 de diciembre 2025)	Entre 20-29 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años
N.º total de contratos de trabajo	132	328	329
% contratos indefinidos	95,45	99,7	98,48
% contratos indefinidos a tiempo parcial	0,76	0,30	1,52
% contrato para el aprendizaje	3,79	0	0
% obra y servicio (temporales)	0	0	0
N.º de despidos	8	10	19

ATMIRA cuenta con una persona menor de 20 años que no se ha incluido en la tabla anterior. Por este motivo, la suma del número de contratos de trabajo reflejada en este apartado asciende a 789, lo que supone una diferencia de una persona respecto del total de empleados a 31 de diciembre de 2025, que es de 790.

(A 31 de diciembre 2024)	Entre 20-29 años	Entre 30-45 años	Más de 45 años
N.º total de contratos de trabajo	131	369	320
% contratos indefinidos	97,71	99,19	98,44
% contratos indefinidos a tiempo parcial	0	0,27	1,56
% contrato para el aprendizaje	2,29	0,54	0
% obra y servicio (temporales)	0	0	0
N.º de despidos	3	14	12

o *Modalidades de contrato y número de despidos desagregados por Niveles*

(A 31 de diciembre 2025)	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11
N.º total de contratos de trabajo	8	17	27	38	91	127	123	134	146	56	23
% contratos indefinidos	100	100	100	100	98,90	97,64	99,19	100	99,32	98,21	78,26
% contratos indefinidos a tiempo parcial	0	0	0	0	1,10	2,36	0,81	0	0,68	1,79	0
% contrato para el aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21,74
% obra y servicio (temporales)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº. de despidos	1	1	1	1	4	6	4	6	9	3	1

(A 31 de diciembre 2024)	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11
N.º total de contratos de trabajo	8	17	23	38	84	126	120	153	147	74	30
% contratos indefinidos	100	100	100	100	83,33	50	83,33	83,33	100	100	83,33
% contratos indefinidos a tiempo parcial	0	0	0	0	16,67	50,00	16,67	16,67	0	0	0
% contrato para el aprendizaje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16,67
% obra y servicio (temporales)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº. de despidos	0	2	0	2	4	3	5	5	5	3	0

o *Las remuneraciones medias desagregadas por sexo y brecha salarial*

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	36.553	36.722	-0,46

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	31.197	30.800	1,27

o Las remuneraciones medias desagregadas por sexo y edad

(A 31 de diciembre 2025)	Menores de 20	De 20 a 29 años	De 30 a 45 años	Mas de 46 años
Remuneración media (€)	26.000	28.944	39.583	51.251

(A 31 de diciembre 2024)	Menores de 20	De 20 a 29 años	De 30 a 45 años	Mas de 46 años
Remuneración media (€)	0	18.130	28.502	36.371

o Las remuneraciones medias desagregadas por Niveles

(A 31 de diciembre 2025)	Niveles 0-1-2 (Directivos)	Niveles 3-4-5-6 (Mandos intermedios)	Niveles 7-8-9-10-11 (Técnicos)
Remuneración media (€)	109.251	49.765	25.310

(A 31 de diciembre 2024)	Niveles 0-1-2 (Directivos)	Niveles 3-4-5-6 (Mandos intermedios)	Niveles 7-8-9-10-11 (Técnicos)
Remuneración media (€)	94.081	38.311	23.854

o Las remuneraciones medias desagregadas por Niveles, sexo y brecha salarial

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€): Niveles 0-1-2 (Directivos)	93.354	104.404	-11,84
Remuneración media (€): Niveles 3-4-5-6 (Mandos Intermedios)	45.351	44.167	2,61
Remuneración media (€): 7-8-9-10-11 (Técnicos)	28.334	28.034	1,06

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€): Niveles 0-1-2 (Directivos)	95.028	93.133	2
Remuneración media (€): Niveles 3-4-5-6 (Mandos Intermedios)	38.073	38.548	-1

Remuneración media (€): 7-8-9-10-11 (Técnicos)	24.248	23.459	3
--	--------	--------	---

- o Las remuneraciones medias de los consejeros y directivos

(A 31 de diciembre 2025)	Hombres	Mujeres
Remuneración media anual de directivos y consejeros (€)	93.354	104.404

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
Remuneración media anual de directivos y consejeros (€)	95.708	107.302

- Brecha salarial

El sistema retributivo de ATMIRA cumple, de forma transversal y completa, con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva, conllevando a que no aparezca ninguna brecha salarial significativa, conforme lo estipulado en el artículo 28.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, por tal de conseguir que se cumpla de forma efectiva con el principio de igualdad de salario por un trabajo de igual valor, la organización evalúa periódicamente las posibles diferencias salariales por puestos de trabajo y sexo para, así, encontrar posibles diferencias y poder reducirlas.

En cuanto a la evolución de las brechas salariales analizadas se extraen las siguientes observaciones:

- La brecha salarial relativa a la remuneración media de hombres y mujeres disminuye, pasando de 1,27% en 2024 a -0,46% en 2025, lo que evidencia que la remuneración media de las mujeres supera ligeramente a la de los hombres.
- Desde la perspectiva de las remuneraciones medias de hombres y mujeres, desagregadas por niveles resalta que, en los niveles directivos, la brecha salarial se sitúa en -11,8%, frente al 2% registrado en 2024. Así mismo, en el nivel de personal técnico, la brecha salarial disminuye del 3% en 2024 al 1,1% en 2025.

En las categorías mencionadas se aprecia que la remuneración media de las mujeres ha superado a la de los hombres en 2025, especialmente entre el personal directivo.

Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel relativo a mandos intermedios se ha

detectado un leve aumento de la brecha salarial, que pasa de -1% en 2024 a 2,6% en 2025.

- *Implantación de políticas de desconexión laboral*

ATMIRA considera de vital importancia que sus personas trabajadoras disfruten de su derecho a la desconexión digital una vez haya finalizado su jornada laboral o se encuentre de vacaciones.

Es por ello por lo que, como parte integrante de las políticas estratégicas de recursos humanos, ATMIRA desarrolló, previa audiencia de la representación social, una Política de Desconexión Digital, acorde a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El objetivo de dicha Política es regular la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, vacaciones, y fuera del horario de la jornada laboral legal o convenida; y favorecer con ello al derecho a la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar.

En la Política de Desconexión Digital, se incluyen una serie de compromisos y principios de buenas prácticas en materia de desconexión digital (ej.: envío de comunicaciones finalizada la jornada laboral del emisor o destinatarios), así como las excepciones a la aplicación del derecho a la desconexión digital.

A través de la difusión de esta Política a las personas trabajadoras, junto con la formación e información comunicada, se ha reforzado la flexibilidad y la autonomía en el desarrollo de la actividad profesional, primando la eficiencia y la calidad por encima de la presencialidad.

- *Personas empleadas con discapacidad*

ATMIRA se encuentra comprometida con la inclusión social de las personas con diversidad funcional, siendo consciente del valor añadido que implica para la organización, así como la responsabilidad social que ostenta a nivel de comunidad para fomentar la accesibilidad universal.

Es por este motivo que la organización cuenta con personas con diferentes grados de discapacidad, y contribuye a la empleabilidad de dichas personas mediante medidas alternativas a través de centros de empleo, que son:

- Integraiav, S.L.: esta sociedad presta servicios propios de agencia de viajes que precise ATMIRA, tales como la reserva, emisión y entrega de billetes en cualquier medio de transporte, así como la modificación y anulación del mismo, entre otros.
- Ilunion Retail y Comercialización, S.A.U.: el objeto del contrato es suministrar los

productos y/o servicios que ATMIRA necesite por su actividad como, por ejemplo, material de oficina, artes gráficas e imprenta, marketing digital, etc.

- Fundación Juan XXIII Roncalli: esta fundación presta servicios ajenos y accesorios a la actividad de ATMIRA como marketing directo, logística y distribución, manipulados industriales, gestión documental, promociones comerciales, servicios de outsourcing, catering y alquiler de salas.
- ESCID, S.L.: esta sociedad presta servicios de provisión de suministros y otros servicios accesorios necesarios para ATMIRA como, por ejemplo, provisión de material de oficina, productos de marketing promocional, impresión corporativa, diseño de stands, etc.

De esta forma, ATMIRA participa activamente para la consecución de la accesibilidad universal y el dotar de trabajo a las personas con discapacidad, en coherencia con su política inclusiva. Además, con su acción contractual con diversos centros de empleo, cumple con las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, a estos efectos, superando la cuota del 2% establecida legalmente.

- *Organización del trabajo*

Las personas trabajadoras de ATMIRA se organizan en un solo turno fijo diurno. Esto ha ayudado a la organización a evolucionar hacia distintas formas de trabajo y organización más flexibles, hasta situarse en un escenario de trabajo híbrido.

La flexibilidad laboral se ha convertido en una herramienta que facilita a las personas trabajadoras que puedan teletrabajar, adaptar su jornada, con elección de espacio, tiempos y formas y, sin duda, potenciar una cultura de eficiencia y responsabilidad.

Así pues, la Dirección de ATMIRA y los representantes legales de las personas trabajadoras, alcanzaron un acuerdo colectivo para establecer medidas de seguridad suficientes y adecuadas para el ejercicio del trabajo a distancia.

El modelo de teletrabajo permite trabajar a todas las personas de un modo híbrido (*Smart Working Híbrido*), es decir, de forma presencial y telemática, en función de las necesidades de los proyectos y de las propias necesidades e intereses particulares de cada profesional.

Cabe resaltar que este sistema de trabajo ha supuesto un cambio significativo en cuanto a la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, generándoles un menor estrés y disposición de una mayor flexibilidad horaria, conllevando ello a una manera de fidelizar talento y retenerlo.

Por otro lado, al objeto de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de conciliación, mediante el Plan de Igualdad, se estableció el objetivo consistente en fomentar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y personal que impulse la corresponsabilidad de las personas trabajadoras y posibilite el desarrollo de la igualdad

de género dentro de la organización, tales como:

- Mantenimiento del permiso existente de 18 horas de conciliación;
- En adopción internacional, consecución del permiso de nacimiento hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción;
- Permiso más favorable en casos de ausencia por enfermedad de familiar hasta 2º grado;
- Los progenitores legales de hijos/as con discapacidad superior al 33% podrán disfrutar anualmente de una bolsa de ayudas de 400 euros brutos anuales destinados al cuidado de los menores.
- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.
- Adaptación de jornada y respeto del horario de reducción de jornada;
- Seguimiento anual del uso de medidas de conciliación, entre otros.

Asimismo, cabe destacar que el Comité de Seguridad y Salud aprobó una política de embarazo o lactancia con la finalidad de que sus trabajadoras efectúen su trabajo en condiciones que no perjudiquen su salud, estableciéndose en la propia Política el procedimiento para llevar a cabo la adaptación del puesto que desempeñan a sus especiales características personales o estado biológico, eliminándose todos los efectos perjudiciales que pudieran ocasionarles las condiciones de trabajo.

En lo que concierne al absentismo, se detallan los datos de la organización durante el año 2025:

Duración de las bajas por ATJL	Duración de las bajas por CP	Días Absentismo	Índice absentismo CP
0	187	196	0,23

N.º bajas por CC	Duración de las bajas por CC	Días de absentismo por CC	Índice absentismo bajas CC
223	5.562	7.394	8,76

* ATJL: Accidente de trabajo jornada laboral

CP: Contingencia Profesional

CC: Contingencia Común

- Salud y seguridad laboral

Uno de los objetivos de ATMIRA es incrementar la salud y el bienestar de las personas

trabajadoras, así como lograr espacios de trabajo saludables que hagan que sus instalaciones sean un mejor lugar para trabajar. Por ello, se realiza un seguimiento de la seguridad en el lugar de trabajo y de todos los accidentes o enfermedades que afectan a las personas trabajadoras.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la organización contribuye con la maternidad, poniendo a disposición de las mujeres embarazadas y futuros padres la posibilidad de desarrollar su jornada laboral en la modalidad virtual desde el séptimo mes de embarazo, así como facilitando el acceso a asistencia médica presencial.

Asimismo, ATMIRA pone a disposición del personal empleado de alimentos saludables o sin azúcar, y lleva a cabo diversos talleres, por tal de promover el bienestar de todos sus profesionales, compartiendo hábitos saludables para mantener una alimentación sana, equilibrada y limpia. Asimismo, se garantiza el acceso de salud esenciales y de calidad a toda la plantilla mediante descuentos en seguros médicos.

De la evaluación relativa a la siniestralidad laboral por contingencia profesional, esto es, los accidentes y contingencias profesionales que tienen lugar en ATMIRA, se desprende que, en el transcurso del ejercicio 2025, se ha registrado un número muy reducido. Concretamente, ha habido 2 personas trabajadoras que haya estado de baja por contingencia profesional.

- *Relaciones sociales*

ATMIRA busca mantener una comunicación fluida y continua con las personas trabajadoras que forman parte de la organización, así como con sus representantes legales.

A tal efecto, la organización cuenta con una representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo de Madrid, constituida por representantes sindicales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), cuya representación participa en negociaciones con la propia Dirección de ATMIRA para alcanzar acuerdos sobre las condiciones laborales de la plantilla.

Por otro lado, a los profesionales de ATMIRA les son de aplicación tres convenios colectivos distintos: el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid, el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña, el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de La Rioja y el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Sevilla, en función de la actividad que desarrollan y ámbito territorial de su centro de trabajo.

- *Formación*

ATMIRA considera que la formación a todas sus personas trabajadoras es una inversión necesaria para dotar a la organización de mayor mano de obra de calidad y, por eso, la organización mantiene una política proactiva, voluntaria y flexible en materia de formación.

En consecuencia, con lo expuesto a lo largo del 2025, se han llevado a cabo distintas acciones formativas en las distintas unidades de negocio:

Acciones formativas 2025	Horas de Formación
Niveles 0-1-2 (Directivos)	86,83
Niveles 3-4-5-6 (Mandos intermedios)	2.586,62
Niveles 7-8-9-10-11 (Técnicos)	5.807,30

Todos los procesos formativos de ATMIRA incluyen contenidos tecnológicos innovadores a través de diferentes modalidades de acceso y apostando por las últimas tendencias.

- *Accesibilidad*

ATMIRA cree en la diversidad funcional de las personas trabajadoras y apuesta activamente por la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante el apoyo y fomento de entornos inclusivos con el objetivo de que las personas trabajadoras se desarrollen de forma personal y profesional en un ámbito que asegure la igualdad.

Prueba de ello es que ATMIRA, con el objetivo de cumplir con su responsabilidad corporativa en este ámbito, establece colaboraciones con los siguientes centros especiales de empleo:

- Integraiav, S.L.
- Ilunion Retail y Comercialización, S.A.U.
- Fundación Juan XXIII Roncalli.
- ESCID, S.L.

6. Derechos Humanos

6. Derechos Humanos

6.1. Principales riesgos que afectan a ATMIRA en materia de Derechos Humanos

Concurren en ATMIRA diversos factores que propician que el riesgo de vulneración de los Derechos Humanos se considere muy reducido. Entre ellos se encuentra, en primer lugar, la actividad social, cuya principal materia prima es el talento humano; en segundo lugar, que el ámbito de desarrollo de la actividad se circunscribe al territorio nacional, donde ya se disponen de diversos sistemas normativos de protección como la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo, entre otros.

De igual forma, cabe resaltar que ya existen unas políticas de actuación para todas las compañías del grupo con tal de evitar que se lleven a cabo malas prácticas relacionadas con el trabajo forzoso, el empleo de mano de obra infantil, la seguridad en el trabajo, la libertad de reunión, la remuneración justa y la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.2. Políticas y compromisos de ATMIRA

Los Derechos Humanos propician las condiciones necesarias para el desarrollo sostenible. En ATMIRA, se potencia la actividad colaborativa e inclusiva por parte de todos los equipos, tanto de personas trabajadoras como de *partners* y proveedores, respetando y compartiendo criterios diversos pero enriquecedores.

Dado que el principal activo de ATMIRA son las personas trabajadoras, se dispone de un Código Ético y de Conducta en el cual se prevén una serie de pautas de conducta para conseguir un comportamiento acorde con la visión de la organización.

Adicionalmente, ATMIRA tiene implantado un Sistema de Compliance Penal que incluye, entre otros, una Política de Compliance Penal y un Manual de Prevención de Delitos. Mediante dicho sistema, se refuerzan las medidas de evaluación, prevención, detección y reparación de conductas susceptibles de constituir determinados ilícitos penales, de entre los cuales se hallan posibles vulneraciones de los Derechos Humanos en el marco de la actividad de la organización.

Concretamente, se establecen procedimientos para evitar la comisión de ilícitos contra los derechos de las personas trabajadoras, tales como la imposición de condiciones injustas o contrarias a los derechos laborales, el tráfico ilegal de mano de obra, la discriminación y el trato desigual en el empleo, el acoso sexual y moral, el impedimento o limitación del ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga y la negligencia en la seguridad en el trabajo.

Por otro lado, y dado el compromiso que mantiene ATMIRA con sus personas trabajadoras, la sociedad de mayor entidad del grupo (ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L.) negoció durante el pasado ejercicio el segundo Plan de Igualdad con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.

A raíz de la adopción del Plan de Igualdad, se desarrolló un protocolo de actuación y prevención en caso de acoso en el trabajo para, así, prevenir y/o erradicar cualquier situación de acoso en ATMIRA.

De forma análoga, ATMIRA pone a disposición de todas las personas trabajadoras, clientes/as, usuarios/as y socios/as de negocio de un Canal de Comunicaciones, que tiene por objeto detectar los posibles riesgos e incumplimientos que se puedan producir en la presente materia.

Todas las comunicaciones recibidas por el Canal de Comunicaciones son confidenciales y analizadas por el Comité de Cumplimiento. Este canal está regulado por un Reglamento Interno, implantado a tenor del Sistema de Compliance, y cualquier potencial vulneración de los Derechos Humanos puede ser puesta en conocimiento del Comité de Cumplimiento a fin de ser evaluada y, en su caso, subsanada.

6.3. Resultados de la aplicación de las políticas en materia de Derechos Humanos

Durante el ejercicio 2025, ATMIRA no ha sido notificada a través del Canal de Comunicaciones, ni ha sido conocedora por otros medios, de la existencia de posibles vulneraciones de Derechos Humanos, ni ha sido investigada ni condenada judicial o extrajudicialmente.

En la siguiente tabla se muestra el compromiso de ATMIRA con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:

Prácticas laborales	Medidas adoptadas
<i>Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso y a la mano de obra infantil</i>	ATMIRA busca ofrecer a sus personas trabajadoras un empleo de calidad y mejoras continuas. No se permite la contratación de empleados/as menores de 16 años ni llevar a cabo prácticas de trabajo forzoso.
<i>Conciliación familiar</i>	Se pone a disposición de todos los empleados/as de ATMIRA medidas para la conciliación por parte de ambos progenitores, garantizándose así una correcta separación entre la vida laboral y familiar.
<i>Libertad de asociación</i>	Toda persona trabajadora de ATMIRA puede ejercer libremente su derecho a sindicarse para defender sus derechos sociales y económicos.
<i>Igualdad</i>	ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L., la mayor compañía del grupo, dispone de un Plan de Igualdad a disposición de los empleados/as, supervisado por una Comisión de Seguimiento, en el que se incluyen medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Adicionalmente, la organización dispone de un Protocolo de Actuación y Prevención en caso de acoso en el trabajo, que establece mecanismos de gestión y prevención del acoso en el ámbito laboral.
<i>Retribución justa</i>	La política retributiva de ATMIRA tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, de modo que mujeres que estén en una misma posición y tengan idéntica antigüedad y experiencia que un hombre tendrán el mismo salario, sin que se produzca ningún tipo de discriminación en este sentido.

Seguridad en el lugar de trabajo

ATMIRA realiza una evaluación de los riesgos derivados de la actividad de la organización y dispone de medidas para reducirlos al mínimo y/o eliminarlos. Igualmente, se forma a la totalidad de la plantilla, según su puesto de trabajo, en las medidas que deben adoptar para evitar accidentes en el lugar de trabajo.

7. Corrupción y soborno

7. Corrupción y soborno

7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

- *Evaluación de riesgos*

ATMIRA se encuentra firmemente comprometida con la responsabilidad social y ética en el sector en el que opera, y considera que la confianza es un activo muy valioso para todas las organizaciones debido al entorno incierto que viven los clientes, empleados y la ciudadanía en general.

En consonancia con lo expuesto, ATMIRA implantó un Sistema de Compliance Penal con el objetivo de identificar y evaluar los riesgos penales a los que se encuentra expuesta a tenor de su actividad. Posteriormente, se implantaron procedimientos y/o políticas de actuación para la prevención y minimización de dichos riesgos.

En este sentido, la organización realiza periódicamente una evaluación exhaustiva de los riesgos penales que atañen a su actividad y, de conformidad con la evaluación realizada en el Manual de Prevención de Delitos, se destaca que el riesgo que pudiera afectar a ATMIRA en materia de corrupción en los negocios entre particulares, se basa en los procesos de negociación y contratación con terceros, socios de negocio o UTEs, en los que podrían materializarse las conductas de prometer, ofrecer, conceder, recibir, aceptar, solicitar por sí o por persona interpuesta, un beneficio o ventaja no justificada de cualquier índole, para ellos mismos o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios.

En lo que concierne al cohecho, es decir, al riesgo de materialización de la misma conducta ante funcionarios públicos, también se realizó una evaluación de riesgos en este ámbito. Si bien ATMIRA no suele interactuar en el día a día con la Administración Pública, el delito podría producirse en el seno de su organización.

El contacto que tiene la propia organización con determinados empleados públicos puede derivarse de procedimientos de contratación con el sector público, la solicitud y gestión de subvenciones o ser objeto de inspecciones llevadas a cabo por funcionarios públicos.

De esta forma, para evitar cualquier forma de corrupción y soborno, ATMIRA ha adoptado una serie de medidas de diligencia debida y/o controles específicos para la prevención de situaciones y/o conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos (ya sea en el ámbito público o privado), demostrando de este modo tolerancia cero ante la comisión de este tipo de comportamientos.

- *Políticas y procedimientos adoptados*

Para reducir el riesgo de comisión de delitos de corrupción y soborno, el Consejo de Administración aprobó la implantación del Sistema de Compliance Penal, en el cual se

incluyen protocolos y/o políticas con la finalidad de asegurar el cumplimiento normativo, de entre los cuales se destacan los siguientes:

- **Código Ético y de Conducta:** en este documento, se establecen las directrices de obligado cumplimiento para todo el personal empleado en el desempeño de su actividad profesional.

Se difunde a la totalidad de las personas trabajadoras, las cuales deben velar por su aplicación respecto a cualquier situación de la que tengan conocimiento, y que pudiera conllevar la vulneración de alguno de los principios dispuestos en el propio documento.

En el propio Código, se expresa claramente que ATMIRA se compromete con la lucha contra la corrupción, extorsión y el soborno, de acuerdo con lo establecido en los principios de lucha contra la corrupción previstos en el "Pacto Mundial propuesto con ocasión del Foro Económico Mundial de Davos (Suiza) de 1999", así como con lo establecido en la Política de Anticorrupción y Soborno aprobada por la propia organización.

De igual forma, en el Código Ético y de Conducta se prohíbe a todo el personal empleado la aceptación de cualquier tipo de regalo que suponga la obtención de un provecho o beneficio propio.

Por esta razón, todas las personas trabajadoras deben rechazar cualquier tipo de regalo, atención y/o descuento que pueda suponer una afectación en su desempeño laboral, tal y como se establece en la Política Anticorrupción y Soborno. Sin embargo, se consideran las siguientes excepciones:

- o Invitaciones ordinarias o habituales que estén incluidas dentro de unos límites razonables y se consideran como una mera atención de cortesía.
- o Objetos promocionales de escaso valor económico.
- o Aquellos regalos ocasionales por circunstancias conmemorativas o celebraciones excepcionales, siempre y cuando estos regalos sean de escaso valor económico.

- **Manual de Prevención de Delitos:** se concibe como el principal medio de control en la organización en materia de cumplimiento normativo.

En el propio Manual, se identifican los riesgos penales propios de la actividad que desarrolla ATMIRA, incluyéndose una evaluación de los riesgos en materia de corrupción y soborno, y se establecen los mecanismos de gestión para evitar que se produzcan este tipo de conductas.

Durante el ejercicio 2025, se ha aprobado una nueva versión del Manual de Prevención de Delitos, incluyendo nuevos controles para la prevención de ilícitos penales.

- **Política de Compliance:** como consecuencia de la implantación del Sistema de Compliance Penal, y con el fin de fomentar una cultura ética y de cumplimiento normativo, el Consejo de Administración aprobó una Política de Compliance en la que se fijan los principios básicos del Sistema de Compliance Penal, demostrando tolerancia cero ante cualquier incumplimiento y/o conducta que pueda ser constitutiva de delito.

Dicha Política es de aplicación para todos los miembros del Consejo de Administración, directivos/as y a todo el personal empleado de ATMIRA, los cuales deberán cumplir plenamente con esta política y, por tanto, no podrán realizar ninguna conducta o comportamiento que pueda conllevar una posible responsabilidad penal para la organización.

Uno de los apartados que constituyen esta Política es la identificación de los riesgos aplicables en ATMIRA derivados de sus principales actividades como, por ejemplo, el delito de corrupción en los negocios, cuyo delito se destaca que podrá producirse en la organización si un consejero/a, directivo/a o empleado/a intercambia favores o ventajas no justificados con un tercero a cambio de favorecerle a él mismo o a cualquier sociedad de ATMIRA, en sus relaciones comerciales o mediante la contratación de servicios.

- **Política de anticorrupción y soborno:** la misma deriva del Manual de Prevención de Delitos, como consecuencia del riesgo de comisión de conductas constitutivas de corrupción y soborno.

Esta política, se presenta como una herramienta esencial para prevenir conductas de corrupción y soborno, estableciendo directrices claras acerca de qué acciones están permitidas y cuáles no por parte de la organización.

El objetivo principal de esta política es promover y reforzar las medidas para prevenir y combatir la corrupción de la forma más efectiva y eficiente, así como facilitar y respaldar la cooperación y asistencia en la prevención y la lucha contra la corrupción empresarial, promoviendo la integridad y la correcta gestión de los bienes y activos de la compañía.

En aras de prevenir este tipo de conductas, la Política de Anticorrupción y Soborno establece una serie de conductas no permitidas por parte del personal empleado, tanto para el sector privado como el público, y de las cuales cabe destacar las siguientes:

- o El ofrecimiento, promesa, concesión de regalos, ventajas o beneficios económicos injustificados.
- o La aceptación, recepción o solicitud de regalos ventajas o beneficios económicos injustificados.
- o Cortesías de negocios.
- o Regalos y hospitalidades en eventos o actividades patrocinadas por

ATMIRA.

- Comidas, obsequios y entretenimientos de coste desproporcionado o que no respondan a relaciones profesionales.
- Gastos de viaje que no respondan al exclusivo desempeño profesional.
- Contribuciones a partidos políticos.
- Donaciones a ONGs o instituciones que carezcan de justificación ética, legal o social.
- Pagos de "Facilitación".
- Toma de decisiones en situaciones de conflictos de interés.

No obstante lo anterior, la Política de Anticorrupción y Soborno tiene en cuenta diversas excepciones anteriormente mencionadas.

Esta Política ha sido puesta en conocimiento de todo el personal empleado, y es de aplicación para la totalidad de la plantilla de ATMIRA, incluyéndose a los agentes, representantes, comerciales y terceros que representan a la compañía en cada una de sus sucursales y filiales, así como para todos los integrantes que forman parte del Consejo de Administración.

En aras de una mejora del Sistema de Compliance Penal, la organización ha lanzado en su plataforma de formación una píldora formativa relativa a la anticorrupción accesible a la totalidad de las personas trabajadoras.

Durante el ejercicio 2025, ATMIRA ha puesto a disposición de la plantilla una formación en formato e-learning en materia de anticorrupción y soborno.

- **Protocolo de actuación en caso de acoso:** ATMIRA dispone de un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso, el cual es aplicable a la totalidad de la plantilla y afecta no solo a la misma, sino a cualquier persona que interactúe directamente con los empleados de la misma (ej.: proveedores).

En el año 2016, se confeccionó el protocolo de actuación en caso de acoso por parte de ATMIRA. No obstante, y debido a modificaciones normativas, como por ejemplo la promulgación de la *"Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción"*, fue necesario llevar a cabo una modificación del mismo para adaptarlo a la legislación vigente e introducir el Canal de Comunicaciones.

- **Cláusula de Cumplimiento Normativo:** en todos los contratos de prestación de servicios y realización de proyectos con los proveedores de ATMIRA, se incluye una cláusula para que éstos se comprometan a garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente y de las disposiciones contenidas en el Código Ético y de Conducta de ATMIRA, así como del resto de documentación relativa al Compliance Penal detallada más adelante, evitando cualquier consecuencia negativa para la organización y para las demás partes interesadas.

Con esta cláusula, se garantiza el compromiso por parte del proveedor de cumplir con la normativa vigente y se declara conocedor del contenido del Código Ético y de Conducta, la Política de Compliance y la Política de anticorrupción y soborno de ATMIRA, así como las directrices que contienen estos procedimientos de actuación sobre la gestión de conflictos de interés y de regalos. Asimismo, todos los proveedores se comprometen a actuar conforme a los principios y pautas de conducta establecidos en las políticas y/o procedimientos de la organización.

Dicho documento se adaptó a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, informando a los proveedores de la implantación del Canal de Comunicaciones en la página web de la entidad para poder llevar a cabo comunicaciones sobre incumplimientos y, de este modo, ponerlo en conocimiento inmediato del Comité de Cumplimiento de ATMIRA.

- **Canal de Comunicaciones:** se pone a disposición de cualquier persona a través de la página web de la entidad un Canal de Comunicaciones para informar, entre otras, de conductas que puedan contravenir los protocolos y/o procedimientos del Sistema de Compliance Penal, así como de cualquier indicio o sospecha de la comisión de algún delito y/o infracción administrativa grave o muy grave.

El Canal de Comunicaciones permite llevar a cabo comunicaciones anónimas en el supuesto de que la persona informante no quiera revelar su identidad, cumpliendo de esta manera el referido canal con el artículo 7.3 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Durante el ejercicio 2025, ATMIRA ha llevado a cabo acciones de comunicación del Canal de Comunicaciones, mediante una infografía explicativa, a la totalidad de la plantilla, incluyéndose también una Política de Privacidad de dicho aplicativo.

- *Resultados de las políticas y procedimientos adoptados*

Para la prevención de la comisión de cualquier conducta que pueda ser constitutiva de delito en cualquiera de las entidades que conforman ATMIRA, a tenor de la implantación del Sistema de Compliance Penal, el Consejo de Administración aprobó la constitución de un Comité de Cumplimiento, adaptado según lo dispuesto en el artículo 31 *bis*. 2.2.^a del Código Penal.

Este comité es el responsable de identificar y evaluar todos riesgos penales que afectan a la organización, así como de llevar a cabo los planes de acción necesarios para mitigarlos, de velar por el cumplimiento de los protocolos y/o procedimientos del Sistema de Compliance Penal y de sus futuras actualizaciones o posibles modificaciones por cambios normativos.

Todo incumplimiento o defecto detectado por parte del Comité de Cumplimiento es

reportado al Consejo de Administración, el cual será el encargado de aprobar las actuación del comité en última instancia.

El Comité de Cumplimiento está formado por las personas responsables de las siguientes áreas:

- Responsable del Departamento Jurídico.
- Senior Delivery & Operations Manager.
- Methodology & Quality Manager.

El Consejo de Administración de ATMIRA aprobó la implantación del nuevo Canal de Comunicaciones, adaptándose al cumplimiento de la normativa vigente reguladora de la protección de las personas que informen de infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Cabe resaltar que, durante el ejercicio 2025, ATMIRA no ha recibido ninguna comunicación relativa a posibles conductas constitutivas de corrupción o soborno a nivel interno, ni tampoco ha sido investigada ni condenada judicial ni extrajudicialmente.

7.2. Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, ninguna de las entidades de ATMIRA figura como sujeto obligado a la referida normativa y su Reglamento de desarrollo debido a la actividad que se lleva a cabo.

Sin embargo, a tenor de la evaluación realizada en el Manual de Prevención de Delitos, se destaca que el delito de blanqueo de capitales podría llegar a producirse en ATMIRA, ya que se trata de una organización que, por su actividad, presta servicios a sus clientes a cambio de una retribución económica y el origen de los fondos obtenidos puede llegar a ser ilícito.

Dado el compromiso que ATMIRA mantiene con el cumplimiento legal y corporativo, se han incorporado mecanismos de prevención en materia de blanqueo de capitales a tenor de la adopción del Sistema de Compliance Penal.

Igualmente, en el Código Ético y de Conducta, se refleja expresamente la prohibición de realizar cualquier conducta por parte de los miembros de la compañía que pueda favorecer o permitir el blanqueo de capitales o la colaboración con el mismo. En este sentido, cualquier sospecha de un posible ilícito del origen del capital recibido, deberá ser comunicado al Comité de Cumplimiento a través del Canal de Comunicaciones.

En lo que concierne a incumplimientos en materia de blanqueo de capitales, durante el ejercicio 2025, no se ha recibido ninguna comunicación a través de ningún canal, ni ha

habido ningún caso constitutivo de blanqueo de capitales.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

ATMIRA colabora de manera desinteresada con entidades sin ánimo de lucro. Todas las donaciones o colaboraciones realizadas tienen como objetivo garantizar la promoción de medidas y proyectos que aporten un beneficio a la sociedad en general. Estas aportaciones, en ningún caso se utilizan con la finalidad de incumplir la normativa interna en materia de regalos establecida por la organización.

Durante el ejercicio 2025, ATMIRA ha colaborado con la **Asociación Anidan Ayuda Niños de África (ANIDAN)**, una organización no gubernamental para el desarrollo que tiene como objetivo impulsar una serie de políticas o actuaciones para atender las necesidades de la infancia en Kenia, tales como casas de acogida u hospitales pediátricos.

Además, ATMIRA ha hecho una donación a **AXA de Todo Corazón**, asociación de voluntariado sin ánimo de lucro, creada con el fin de responder a las necesidades sociales, con la que se viene colaborando desde hace varios años.

Desde el presente ejercicio, ATMIRA colabora con la entidad la **Fundació Privada per a la Recerca i Docència Sant Joan de Déu**, una entidad que tiene como objetivo favorecer a la mejora de la salud y el bienestar de las personas, fomentando, apoyando y coordinando la investigación en los centros de San Juan de Dios.

Asimismo, ATMIRA ha realizado una donación a **Associació Ressó de Musicoteràpia**, asociación sin ánimo de lucro, cuya finalidad es contribuir al bienestar físico y mental de las personas a través de la aplicación sistemática de la música.

Por último, hay que destacar que ATMIRA colaboró en el ejercicio 2024 con la entidad **Babies Uganda**, asociación que tiene como objetivo luchar contra la pobreza, el hambre y el subdesarrollo de Uganda, proporcionando oportunidades a una población sin recursos.

Las siguientes tablas detallan las aportaciones realizadas durante los dos últimos ejercicios:

Ejercicio 2025	
Entidad	Importe (€)
Anidan	1.200
AXA de Todo Corazón	3.000
Fundació Sant Joan de Déu	1.000
Associació Ressò	2.000

Ejercicio 2024	
Entidad	Importe (€)
Anidan	1.200
Babies Uganda	5.000
Axa de Todo Corazón	3.000

8. Sociedad

8. Sociedad

8.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible

ATMIRA es consciente de la influencia que tiene en el sector en el que opera y, por ello, reconoce la importancia de desarrollar su negocio de una forma responsable y sostenible, creando valor económico y social para sus clientes, profesionales y para la comunidad en general, así como la necesidad de preservar el planeta para futuras generaciones.

En este sentido, ATMIRA tiene diseñado un modelo de gestión sostenible basado en una serie de valores y principios corporativos con la finalidad de contribuir a la mejora continua de la organización. Estos valores y principios se centran en cuatro ejes principales de acción, que actúan de manera directa sobre el mercado, el entorno laboral y el medioambiente:

- Creando un impacto positivo en el mercado;
- Maximizando la calidad de la vida laboral de los profesionales de ATMIRA;
- Colaborando con acciones que permitan el desarrollo de la comunidad; y
- Cuidando de los recursos naturales.

Prueba de ello es que ATMIRA ha ido implementando una serie de medidas a modo de iniciativas, destinadas a cumplir con muchos de los objetivos de desarrollo sostenible incluidos en la agenda 2030.

- *Formación técnica, profesional y superior de calidad*

Una de las iniciativas en las que ATMIRA pone más énfasis es en apostar por los jóvenes talentos y su vinculación con las nuevas tecnologías. Por ello, acompaña a todos aquellos profesionales con la consecución de sus másteres o proyectos de fin de carrera, haciendo posible su incorporación en el mundo laboral. En consecuencia, la organización ha aumentado continuamente el personal joven en la organización. Además, se dispone de acuerdos con diversas universidades a través de convenios de prácticas que ayudan a los estudiantes a conocer el mundo laboral, con Institutos de Formación Secundaria para contribuir a la formación Dual y con Escuelas de Negocio para llevar a cabo sus másteres o proyectos de fin de carrera.

Asimismo, ATMIRA colabora como empresa embajadora de las carreras STEM “*Science, Technology, Engineering and Mathematics*”, junto con la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), la Comunidad de Madrid y la Fundación Junior Achievement, dirigidas a la Educación Primaria y Educación Secundaria. Con ello, se busca introducir a los alumnos en el ámbito de las Ciencias y la Tecnología, haciéndoles reflexionar sobre su futuro profesional, fomentando las carreras STEM y el papel de liderazgo de la mujer, para que puedan desarrollar competencias de liderazgo en transformación digital y desenvolverse en el mercado laboral.

Asimismo, en ATMIRA se han desarrollado los siguientes proyectos durante los últimos años:

- *Proyecto para conocer propuestas de impacto positivo relacionadas con la sostenibilidad*

En el año 2023, se impulsó el proyecto Walkie & Talkie, una iniciativa impulsada desde ATMIRA para dar la vuelta al mundo virtualmente y, así, conocer propuestas de impacto positivo relacionadas con la sostenibilidad.

Algunos de los proyectos sostenibles que se llevaron a cabo alrededor del mundo con el proyecto Walkie & Talkie fueron: la conservación de la biodiversidad en la Antártida, el reciclaje de residuos de playas en la Antártida, el reciclaje de plásticos industriales para la creación de madera plástica por Patagonia Circular en Chile, un oasis de esperanza en Madagascar, de la mano de la ONG "Agua de Coco" y Babies Uganda.

A raíz de este proyecto, se consiguió que el personal de ATMIRA tuviera más conciencia medioambiental y social, ya que descubrieron iniciativas que pueden generar un gran cambio a nivel mundial.

El proyecto Walkie & Talkie hizo que ATMIRA ganara el premio a la Innovación como Empresa Saludable del año 2024 de los Premios Mi Empresa es Saludable.

- *Reboots atmira*

Es una competición de innovación, un movimiento dedicado a reinventar la forma en que nos enfrentamos a los desafíos sociales y ambientales. Tiene como iniciativa y objetivo desarrollar soluciones sostenibles, impulsadas por la IA Generativa que generen un impacto positivo en la sociedad y en el planeta.

El objetivo principal es dejar un legado de innovación y sostenibilidad que inspire a futuras generaciones a cuidar del planeta y a utilizar la tecnología de manera responsable.

8.2. Subcontratación y proveedores

Los proveedores y subcontratistas son grupos de gran interés para ATMIRA. Por ello, la organización implantó un Procedimiento de Compras y Gestión de Proveedores, el cual fue adoptado a tenor de la implantación del Sistema de Compliance Penal. Este procedimiento es de obligado cumplimiento por parte de todas las personas trabajadoras de la compañía para efectuar las adquisiciones de bienes, productos o servicios que se consideren necesarios.

El objetivo del Procedimiento de Compras y Gestión de Proveedores es establecer la operativa a seguir para la adquisición de bienes, productos o servicios en ATMIRA, para así asegurar que tales adquisiciones se realizan de manera eficaz y que los bienes, productos o servicios adquiridos cumplen con las exigencias de calidad requeridas por

la organización.

- *Tipos de compras*

En función del número de áreas de la organización afectadas por la adquisición llevada a cabo, las compras se clasifican en dos tipos:

- **Compras vinculadas a servicios generales:** la necesidad del bien, producto o servicio afecta a varias áreas de ATMIRA, por lo que el gasto no se puede imputar a un área concreta. Por lo tanto, se tratan de adquisiciones que contribuyen al normal funcionamiento o administración de la organización y que cubren las necesidades que la organización tiene de manera reiterada.
- **Compras vinculadas a Áreas de Negocio:** la necesidad del bien, producto o servicio afecta a un área concreta de la organización, imputándole el gasto a dicha área.

Dependiendo del proceso que deba ser seguido para solicitar ofertas y seleccionar al proveedor, hay ciertas compras que, si cumplen con determinadas características o circunstancias consideradas de interés por la propia organización, requerirán la formalización de un Pliego de Petición de Oferta (RPF). De este modo, se obtiene un mayor control y seguimiento del gasto, y asegurando el buen uso de los fondos corporativos.

- *Tipos de proveedores*

ATMIRA clasifica a sus proveedores en distintos tipos:

- En función de la recurrencia de la relación comercial, se diferencia entre **proveedor habitual**, aquellos con los que se tiene una relación comercial prolongada en el tiempo y se realizan pedidos de manera recurrente; y **proveedores no habituales**, aquellos con los que se mantiene una relación comercial puntual.
- En función de la relevancia del proveedor para ATMIRA, puede catalogarse como **proveedor estratégico o crítico**. Los proveedores estratégicos/críticos son aquellos que prestan servicios o proveen bienes o productos que son considerados clave para la estrategia de negocio de la compañía.
- En función del resultado del proceso de homologación, se distingue entre **proveedores homologados**, aquellos que cumplen con los criterios de homologación establecidos por ATMIRA; y **proveedores no homologables**, aquellos que no cumplen con los criterios de homologación estipulados por la organización o aquellos en los que el proceso de evaluación ha resultado negativo.

El proceso de compra se inicia mediante la identificación, por parte de cualquier área de la organización, de las necesidades de adquirir un bien, producto o servicio, cuyas

necesidades están validadas por el responsable (Director/Manager) del área solicitante.

Una vez se identifica y se valida la necesidad de la compra del bien, producto o servicio a adquirir, y si se cumple con los criterios establecidos por ATMIRA, se deberá generar un Pliego de Oferta (RFP) para solicitar las pertinentes ofertas y seleccionar al proveedor.

Cabe destacar que, en toda compra que se vaya a realizar, se seleccionan un mínimo de dos (2) proveedores y, para el proceso de selección, se hace un análisis comparativo de las diferentes ofertas de los proveedores que no estén relacionados entre sí.

- *Homologación del proveedor*

Una vez se haya seleccionado y aprobado la oferta, si el proveedor de la misma no estuviera homologado, deberá realizarse el correspondiente proceso de homologación.

A tal fin, el área solicitante facilitará al área de Finanzas/Compras la información de contacto del proveedor, y demás documentación necesaria, para que se compruebe si se cumplen los requisitos de homologación establecidos por la organización.

En el caso de que se cumplan por parte del proveedor todos los requisitos exigidos por ATMIRA, este pasa a considerarse proveedor homologado. La condición de homologación, así como su documentación asociada, quedará registrada en la Ficha del Proveedor del ERP corporativo (NAVISION). El cumplimiento de los requisitos exigidos para los proveedores es revisado, al menos una vez al año, por parte del área de Finanzas/Compras.

Ahora bien, en el supuesto de que el proveedor no cumpliera con los requisitos y condiciones exigidos para la homologación, el área de Finanzas/Compras considerará a dicho proveedor como no homologable, no pudiendo formalizarse compra alguna con tales proveedores.

- *Evaluación del proveedor*

En función del tipo de proveedor contratado, concretamente en el caso de proveedores que se han calificado como estratégicos/críticos, se lleva a cabo un proceso de evaluación conforme a los criterios fijados por ATMIRA.

El encargado de llevar a cabo la evaluación anual del proveedor es el responsable del área solicitante de la compra. Dicha evaluación quedará registrada en la "Ficha de Evaluación del Proveedor" y todas estas evaluaciones se remiten al área de Finanzas/Compras para su registro y control.

8.3. Consumidores

ATMIRA mantiene un fuerte compromiso con sus clientes, asegurándose que sus productos y servicios cumplan con los requisitos solicitados, con la finalidad de

maximizar la eficiencia, la continuidad y el rendimiento de sus clientes.

En relación con las comunicaciones efectuadas con los clientes, y por tal de prestar un óptimo servicio, se procura que todas las personas trabajadoras proporcionen una información veraz y no engañosa sobre sus productos, servicios y/o condiciones contractuales.

Ahora bien, debido a la actividad que lleva a cabo ATMIRA (consultoría), no se disponen de medidas para salvaguardar la seguridad de los consumidores, ni tampoco se dispone de un departamento específico de atención al cliente para la gestión de reclamaciones.

No obstante, la organización tiene a su disposición diversos sistemas de reclamación, ya sea por vía telefónica o por correo electrónico, cuyas comunicaciones irán dirigidas directamente al responsable del proyecto y, en caso de que tenga una gravedad relevante, se ponen en conocimiento del CEO de ATMIRA.

Cabe resaltar que, durante el presente ejercicio, no se ha identificado ningún incumplimiento grave o significativo.

8.4. Información fiscal

- *Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados*

La siguiente tabla muestra la comparativa del beneficio neto y los impuestos sobre beneficios de ATMIRA durante los ejercicios 2024 y 2025:

Beneficio neto 2025	Beneficio neto 2024	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2025	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2024
1.376.753,25	997.217,04	-225.839,50	-131.086,21

Se aporta el beneficio y los impuestos sobre beneficios pagados consolidados, tanto del ejercicio 2024 como del 2025, para una mayor información.

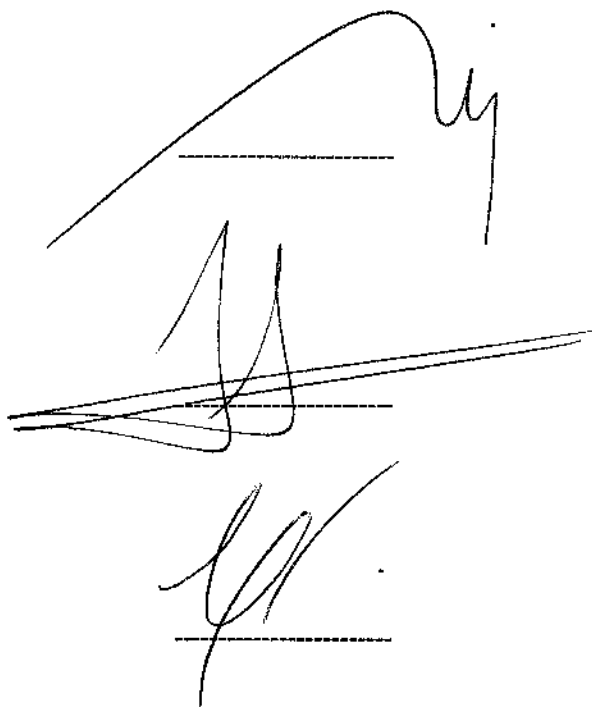
- *Subvenciones públicas recibidas*

Durante el ejercicio 2025, no se ha recibido importe alguno en concepto de subvenciones públicas.

En cumplimiento con la normativa vigente, el Consejo de Administración formula el estado de información no financiera (EINF) de la Sociedad Dominante ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L. y Sociedades Dependientes, correspondiente al ejercicio anual terminado en 31 de diciembre de 2025, dando su conformidad mediante firma.

En Barcelona, a 31 de marzo de 2026

FIRMA:

Three handwritten signatures are shown, each on a horizontal line. The first signature is a large, stylized 'J' with a long horizontal stroke. The second signature is a more complex, scribbled mark. The third signature is a cursive 'E' with a long horizontal stroke.

JOAN CARDONA SANTOS

Presidente

JOSEP IBERN BERTRÁN

Secretario

ESTEVE PONSA DE LOS REYES

Vocal

Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Aspectos del estado de información no financiera	Apartado donde se informa	Verificación del contenido de la ley	Estándares GRI relacionados
Descripción del modelo de negocio de ATMIRA			
Entorno empresarial	Modelo de negocio	✓	GR 102-2
Organización y estructura		✓	GRI 102-2
Mercados en los que opera		✓	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias		✓	GRI 102-26
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución		✓	GRI 102-15
Descripción de las políticas que aplica ATMIRA			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	Políticas de ATMIRA	✓	GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económica, ambiental y social
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado			
Gestión de riesgos			
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a la actividad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, las relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo ATMIRA gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Políticas de ATMIRA Modelo de negocio Gestión ambiental Gestión social y de personal Respeto a los derechos humanos Corrupción y soborno Sociedad	✓	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado			
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	Modelo de negocio	✓	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones económica, ambiental y

			social que se reportan en los siguientes bloques
Cuestiones Medioambientales			
Información general			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de ATMIRA en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Aplicación del principio de precaución	Gestión ambiental	✓	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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	Gestión ambiental	✓	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Gestión ambiental	✓	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Gestión ambiental	✓	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		✓	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía		✓	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		✓	GRI 302-4
Uso de energías renovables		✓	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de ATMIRA, incluido el uso de los bienes y servicios que se producen	Gestión ambiental	✓	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		✓	GRI 103

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 y fin		✓	GRI 103
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Gestión ambiental	✓	GRI 304-2
Taxonomía europea			
Elegibilidad y alineamiento de las actividades realizadas por la organización	Gestión ambiental	✓	N/A
Indicadores claves de resultados relativos al volumen de negocio, CapEx y OpEx de las actividades	Gestión ambiental	✓	N/A
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Gestión socia. y de personal	✓	GRI 102-8 GRI 405-1
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	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Gestión de social y de personal	✓	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de ATMIRA.	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Remuneración media de 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	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Implantación de políticas de desconexión laboral	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Empleados con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Número de horas de absentismo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-2

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como enfermedades profesionales, todo ello desagregado por sexo		✓	GRI 403-2 GRI 403-3
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		✓	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		✓	GRI 403-1 GRI 403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.		✓	GRI 102-43
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		✓	GRI 103
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		✓	GRI 103 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 406-1
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	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103 GRI 405-1
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 408-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	✓	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		✓	GRI 413-1
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de ATMIRA en el empleo y el desarrollo local	Sociedad	✓	GRI 204-1 GRI 413-1
Impacto de la actividad de ATMIRA en las poblaciones locales y en el territorio		✓	GRI 103 GRI 203-1 GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		✓	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio		✓	GRI 102-12 GRI 102-13
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		✓	GRI 103 GRI 102-9

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-9
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-17
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados		✓	GRI 103 GRI 201-1
Subvenciones públicas recibidas		✓	GRI 201 4