

**ESTADO
DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

• 2025 •

 **servinform holdco**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
QUIÉNES SOMOS	9
NUESTRAS SOCIEDADES.....	6
SERVICIOS Y SOLUCIONES	12
CENTROS PRODUCTIVOS	14
PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES	15
OBJETIVOS Y ESTRATEGIA	16
GESTION DE LOS RIESGOS	19
POLÍTICA DE GESTIÓN	22
NUESTROS CERTIFICADOS.....	24
MATERIALIDAD.....	26
ACUERDOS Y COLABORACIONES.....	28
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	27
INFORMACIÓN GENERAL	30
PRINCIPIOS.....	30
POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL	30
CERTIFICACIONES.....	31
ASPECTOS AMBIENTALES.....	33
RIESGOS AMBIENTALES.....	33
INFORMACIÓN ESPECÍFICA.....	34
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS	34
CONSUMO DE AGUA	36
CONSUMO ENERGÉTICO.....	37
OTROS CONSUMOS.....	¡Error! Marcador no definido.
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	40

EMISIONES A LA ATMÓSFERA.....	43
VERTIDOS.....	44
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	43
INFORMACIÓN SOBRE EL EMPLEO	46
Número de empleados por edad y sexo.....	46
Número de empleados por categoría profesional y sexo	47
Número de empleados por modalidad de contrato y sexo	48
Número de empleados por modalidad de contrato y edad.....	49
Número de empleados por modalidad de contrato y categoría profesional	51
Número de empleados por país y sexo.....	53
Evolución número medio de empleados por sexo y país.....	54
Finalizaciones de contrato	55
Remuneración media, igualdad y brecha salarial.....	57
Discapacidad.....	59
Beneficios sociales	60
INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60
Organización del tiempo de trabajo.....	60
Conciliación de la vida laboral y familiar	60
Políticas de desconexión digital.....	64
Absentismo.....	64
INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	65
Indicadores de seguridad y salud en el trabajo.....	65
INFORMACIÓN SOBRE RELACIONES SOCIALES.....	68
Comunicación, participación y consulta.....	68
Convenios colectivos.....	69
INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN.....	69
INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES	73

INFORMACIÓN SOBRE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	75
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	74
COMPLIANCE Y CÓDIGO DE ÉTICO Y DE CONDUCTA	78
PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y DE LOS DELITOS	79
LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	80
REGALOS Y OBSEQUIOS	80
PRINCIPIOS DE COMPETENCIA LEAL	81
PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS	81
SOCIEDAD Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	79
RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	84
COLABORACIÓN EN CAUSAS SOCIALES	84
COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN LABORAL	85
EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	85
INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN	86
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	87
ENFOQUE AL CONSUMIDOR	88
INFORMACIÓN FISCAL 2025	90
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025	93
ANEXO: ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	94
ANEXO: OTRAS CUESTIONES RELACIONADAS CON EL INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	97

INTRODUCCIÓN

Desde el Grupo Servinform Holdco S.L. se elabora por octava vez el presente Estado de información no financiera, (en los ejercicios 2024 y 2023 publicado bajo la denominación Grupo R3HOLDCO y en los ejercicios 2022 y anteriores publicado bajo la denominación "Grupo Servinform") que se ha elaborado de acuerdo a 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, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*

Con fecha 19 de mayo de 2022, los accionistas de Servinform S.A.U. acordaron la constitución de la sociedad R3HOLDCO, S.L., quedando como accionista único de la primera. De este modo, Servinform pasó a constituirse como Sociedad Anónima Unipersonal (Servinform, S.A.U) con fecha de 19 de julio de 2022, siendo inscrita en el Registro Mercantil con fecha de 12 de agosto de 2022.

Con fecha 22 de septiembre de 2023 se eleva a público el acuerdo de escisión financiera parcial por parte de Servinform, S.A.U. en favor de su Accionista Único, R3HOLDCO, S.L., por el cual se traspasa en bloque, por sucesión universal, la parte del patrimonio de Servinform, S.A.U., que constituye una unidad económica independiente, constituida por la totalidad de las acciones y participaciones que titula, respectivamente, en las sociedades Hispapost, S.A. y Arteos Digital, S.L.U., que son adjudicadas directamente, sin extinción de la Sociedad Escindida, a favor de R3HOLDCO, S.L. Esta operación de escisión parcial se acordó por parte de la Junta General de Socios de R3HOLDCO, S.L. con fecha 26 de julio de 2023, y es inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla con fecha 22 de septiembre de 2023 y se acuerda con efectos contables a fecha de 1 enero de 2023. Esta escisión supuso que al cierre del ejercicio 2023, R3HOLDCO, S.L., quedara como sociedad dominante del Grupo que presentó el EINF en los años 2023 y 2024, el cual estaba constituido por las sociedades Hispapost, S.A., Arteos Digital, S.L.U. y por el subgrupo Servinform, S.A.U. y sociedades dependientes.

Con fecha 30 de abril de 2025 se eleva a público el acuerdo de escisión parcial financiera de R3HOLDCO a favor de las entidades NRR76 HOLDING, S.L., CRR70 HOLDING, S.L. y MAINDANA94, S.L., consistente en el traspaso en bloque a favor de dichas entidades de la totalidad de las acciones de SERVIFORM, S.A.U., sin extinción

de R3HOLDCO, adquiriendo cada una de esas entidades acciones representativas del 33,33% cada una, del capital social de SERVIFORM, S.A.U. Con esta escisión, Servinform, S.A.U. y sociedades dependientes salen del perímetro de consolidación del grupo R3HOLDCO.

Con fecha 31 de julio de 2025, la entidad ZIGARDA INVESTMENTS, S.L. (cuyo socio único era la entidad de nacionalidad británica, PROJECT NEXT HOLDCO UK, LTD.), adquiere de NRR76 HOLDING, S.L., CRR70 HOLDING, S.L. y MAINDANA94, S.L. la totalidad de las acciones de SERVIFORM, S.A.U., pasando a ser la sociedad dominante del Grupo que elabora el presente Informe.

Con la misma fecha, ZIGARDA INVESTMENTS, S.L. lleva a efecto determinadas operaciones societarias de reducción y aumento de capital social, creación de nuevas participaciones sociales, y correspondiente modificación de los estatutos sociales, siendo suscrito el capital social, tras dichas operaciones, en un 60% por PROJECT NEXT HOLDCO UK, LTD., en un 25% por parte de NRR76 HOLDING, S.L., y en un 7,5% tanto CRR70 HOLDING, S.L. como MAINDANA94, S.L., cada una de ellas.

La entidad PROJECT NEXT HOLDCO UK, LTD. es propiedad, a su vez, de la entidad ASEP PARTNERSHIP IV, SCSp, fondo de inversión de nacionalidad luxemburguesa.

Con fecha 26 de diciembre de 2025, mediante escritura de dicha fecha, ZIGARDA INVESTMENTS, S.L. modificó su denominación social, pasando a denominarse SERVIFORM HOLDCO, S.L.

NUESTRAS SOCIEDADES

Como resultado de las operaciones corporativas que han tenido lugar en el ejercicio 2025, las sociedades pertenecientes a Grupo Servinform Holdco a fecha de cierre del ejercicio 2025 (31/12/2025) son estas:

Denominación sociedades Grupo Servinform Holdco

Servinform Holdco, S.L. (Matriz)	Selling Insurance Company E2E, S.L.
Servinform, S.A.U.	Legal Recovery E2E, S.L.U.
Diagonal Company Services & Solutions, S.L.U.	Ohmion Channel, S.L.U.
Formalización Alcalá 265, A.I.E..	SVFM PT, Unipessoal Lda
Betan, S.A.	Servinform Colombia S.A.S.
SVF Finance, S.L.U.	Servinform Italia, S.R.L.
External Mediation Services, S.L.U.	Knower Tech, LDA.

A continuación, se presentan los datos e información relevante del Grupo Servinform Holdco correspondiente al **año 2025**. Esta información permite comprender la evolución del Grupo a través de los resultados obtenidos a lo largo del año, pudiendo valorar el impacto de la actividad respecto de las principales cuestiones medioambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal. Asimismo, se incluyen las medidas que se hayan adoptado a lo largo del año con objeto de reducir nuestro impacto ambiental, favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación, etc.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, determinadas sociedades, entre las que se encuentra el Grupo Servinform Holdco, S.L. y Sociedades Dependientes, deben incorporar en el informe de gestión o presentarlo en un informe separado, haciendo referencia expresa en el informe de gestión.

El Grupo Servinform Holdco, S.L. y Sociedades Dependientes, presenta el Estado de Información no Financiera en un informe separado del informe de gestión del Grupo.

La información que contiene el Estado de información no financiera del Grupo Servinform Holdco ha sido verificada por AENOR en cumplimiento de la obligación de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

Servicio al Cliente	
Nombre del Cliente	Nombre del Cliente
Apellido del Cliente	Apellido del Cliente
Dirección del Cliente	Dirección del Cliente
Código Postal	Código Postal
Ciudad	Ciudad
País	País
Teléfono	Teléfono
E-mail	E-mail
Fecha de Registro	
Fecha de Actualización	

ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

QUIÉNES SOMOS

Grupo Servinform Holdco, S.L. y Sociedades dependientes (en adelante, Grupo Servinform Holdco), sigue operando bajo la marca comercial Servinform, sociedad que fue fundada en 1977 y que es una empresa líder en **soluciones para la externalización de servicios de las empresas**, conjugando el **conocimiento** de nuestras personas y la **innovación tecnológica**, con las **necesidades** específicas de cada cliente. Nuestra experiencia nos hacen ser una marca de referencia en España especializada en Soluciones BPO (Business Process Outsourcing), y a día de hoy, una de las empresas pioneras en la prestación de servicios de **transformación digital 360 de las empresas**.

Poseemos la capacidad de respuesta adecuada para poder atender los requerimientos de nuestros clientes, de un modo que solo un líder en soluciones integrales de comunicación personalizada puede ofrecerle. Nuestra prioridad es el cliente y en él basamos nuestro esfuerzo y dedicación diaria.

El Grupo desarrolla su actividad, principalmente en España. Con la constitución de SVFM PT Unipessoal Lda., en el ejercicio 2022, comienza a operar también en Portugal y con la constitución de Servinform Colombia, S.A.S., opera también en Colombia, con el objetivo a medio plazo de iniciar su actividad en el resto de países de Latinoamérica de forma gradual.

En el ejercicio 2025 se constituye la sociedad italiana Servinform Italia, S.R.L., cuya finalidad es la expansión de la actividad del Grupo por Europa, tras la constitución de la sociedad portuguesa en el año 2022.

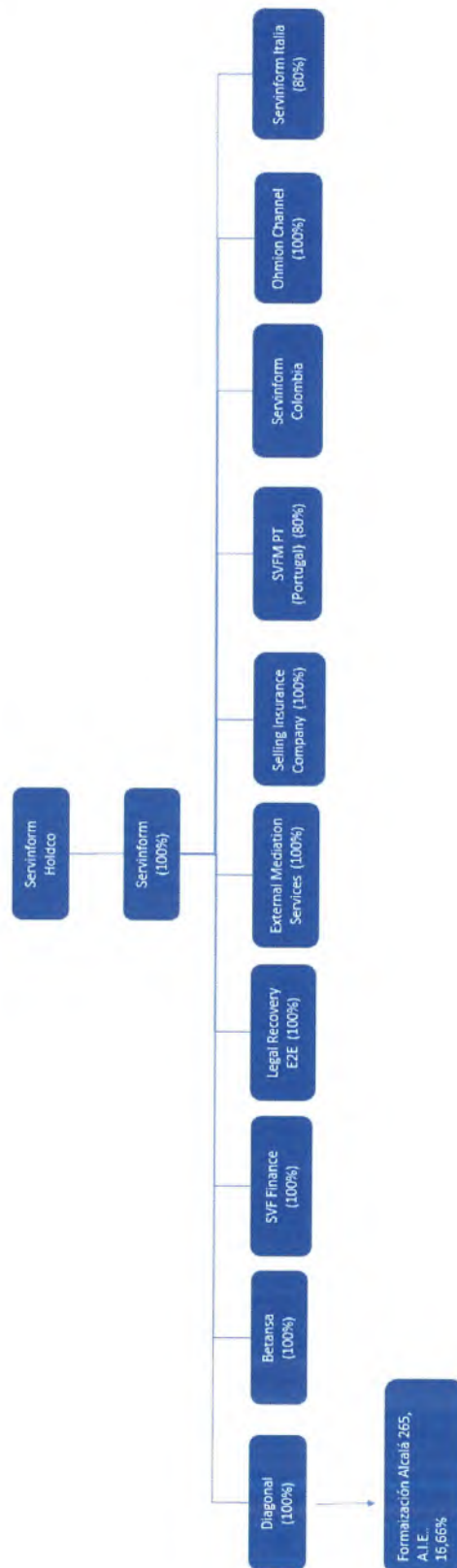
Además, en el presente informe no incluimos datos de:

- Formalización Alcalá 265, A.I.E., agrupación de interés económico dependiente de Diagonal, que queda excluida del perímetro de consolidación del Grupo.
- Servinform Italia, S.R.L., sociedad constituida en el año 2025 y aún sin actividad.
- Knower Tech, LDA., sociedad dependiente de SVFM, PT, sin actividad a 31 de diciembre de 2025.
- Servinform Holdco, S.L., sociedad Dominante del Grupo constituida en el ejercicio 2025, sin personal y que únicamente actúa como holding. No tiene implicaciones para este Informe.
- External Mediation Services, S.L.U., sociedad constituida en el ejercicio 2017 cuyo objeto social es la mediación de seguro. Esta sociedad no tiene

actividad ni personal en los ejercicios 2024 y 2025, por lo que no tiene implicaciones para este Informe.

- Legal Recovery E2E, S.L.U., sociedad constituida en el ejercicio 2022 cuyo objeto social es la gestión recuperatoria de deuda. Esta sociedad no tiene actividad ni personal en los ejercicios 2024 y 2025, por lo que no tiene implicaciones para este Informe.

Esta es la estructura organizacional de Grupo Servinform Holdco:



Este es nuestro organigrama funcional:



Como se puede apreciar en el organigrama funcional de la página anterior, el grupo de empresas está dirigido Comité de Dirección que realiza reuniones periódicas, con periodicidad quincenal, en las que se analizan pormenorizadamente los aspectos más relevantes de cada Empresa y área de negocio. Este Comité tiene representación diversa entre hombres y mujeres.

Además, el Consejo de Administración está constituido por tres hombres.

SERVICIOS Y SOLUCIONES

Nuestros servicios y soluciones son las siguientes:

Transformación Digital y Servicios Digitales Avanzados

Proporcionamos al cliente soluciones innovadoras basadas en la última tecnología del mercado para ayudarles en el desarrollo de sus procesos y servicios: desarrollo de soluciones de negocio, consultoría TIC, firma electrónica, KYC y biometría, videoidentificación, CCM, RPA, Chat-Voicebots, Suite Chrystalis omnicanal, Punto de venta avanzado, Web/App, eCommerce y Tienda Online.



Bussines Process Outsourcing

Servicios especializados de externalización de todos los procesos que no tienen que ver con la actividad comercial de una empresa, desarrolladas con aplicaciones propias e integrables en las herramientas de gestión: back office, gestión documental, procesos globales de gestión de proveedores, atención presencial de clientes, procesos legales, gestión hipotecaria, gestoría, etc.



Atención al cliente

Servicios especializados, multilingües y profesionales, de atención al cliente para empresas, con una fuerte infraestructura y la última tecnología: servicio integral de relación cliente, agencia digital, centro de atención al cliente, recobros, centro de ventas omnicanal...



Gestión de Activos Inmobiliarios

Ofrecemos soluciones profesionales a nuestros clientes de gestión patrimonial, como la gestión temprana de la mora, recuperación de impagados, compra y venta de créditos, daciones y compras, transformación judicial, admisión de activos, saneamiento, gestión de mora de posesión y recuperación de la posesión.



Actualmente Grupo Servinform Holdco tiene más de 6.000 personas empleadas, cuenta con 6 sedes principales (Sevilla, Torrejón, Madrid - Julián Camarillo, Barcelona - Zona Franca, Valencia y Bilbao) en España, una en Portugal y otra en Colombia. El Grupo presta servicio a más de 1.800 clientes.

CENTROS PRODUCTIVOS

Prestamos nuestros servicios con un amplio y experimentado equipo de profesionales que realizan sus trabajos desde las siguientes sedes operativas, tanto en España como en nuestra sede de Portugal:



PROVINCIA	DIRECCIÓN
A Coruña	Calle Varela Silviri, 9-11 bajo; A Coruña (A Coruña)
Almería	Polígono industrial la Celulosa, Prolongación camino de la goleta, 2; Almería (Almería)
Barcelona	Passeig de la Zona Franca, 191 (Barcelona) Barcelona
Oviedo	Calle Uría, 70 1º A Oviedo (Asturias)
Madrid	Avenida de los Premios Nobel, 37 (Torrejón de Ardoz) Madrid
Madrid	C. de Julián Camarillo, 16 (Madrid) Madrid
Sevilla	Parque Industrial PISA Calle Manufactura, 5-11 (Mairena del Aljarafe) Sevilla
Sevilla	Parque Industrial PISA (Calle Artesanía, 22, 26) (Mairena del Aljarafe) Sevilla
Valencia	Polígono Industrial Mediterráneo. Calle de la Fila, 8 (Albuixech) Valencia

Valladolid	Paseo Arco de Ladrillo, 92, 2ª planta (Valladolid)
	Valladolid
	*Iniciada actividad durante el segundo semestre de 2025
Lisboa	Rúa Dr Bastos Gonçalves, N° 1-a, 1-b, 1-c, 1-dS.
	Domingos de Benfica – Lisboa – Portugal

PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES

Nuestro fin es ser el grupo de referencia en la **externalización de servicios** a través de la innovación, mejora continua y constante adaptación a las necesidades concretas de nuestros clientes, mercados y personas. Queremos ser el partner ideal para la **transformación digital 360** de las empresas.

Grupo Servinform Holdco cuenta con una dilatada trayectoria desde sus inicios, y siguiendo unas claras pautas de actuación ha desarrollado un concepto de integridad en el negocio, así como de respeto y fomento del bien común, basado en una serie de pilares:

- La oferta a sus clientes de la mejor prestación, con garantía de la máxima calidad.
- El compromiso y la implicación, junto con la correspondiente promoción y el trato justo, de sus empleados.
- El establecimiento de relaciones estables y colaborativas con sus proveedores.
- La integración en las comunidades y entornos en los que opera, participando de sus inquietudes, colaborando en su progreso, con respeto al medioambiente y desarrollando una gestión sostenible de su negocio, actuando de manera responsable y solidaria.

Los **valores** de Grupo Servinform Holdco son los siguientes:



OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

Los principales objetivos estratégicos del Grupo son los siguientes:

- Crecimiento en nuestras líneas de negocio gracias al incremento y variabilidad de nuestra actividad y capacidad de ofertar un amplio rango de servicios externalizados a nuestros principales clientes.
- Aceleración de la transformación digital en nuestras operativas internas, así como en servicios demandados por clientes de sector público y privado.
- Recursos dirigidos a los negocios de mayor valor añadido y planes de eficiencia continua.
- Capacidad de respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, con una adaptación sostenible hacia los modelos de negocio demandados por la sociedad actual.
- Apertura a nuevos mercados. En el ejercicio 2022, queda constituida la sociedad de Servinform Colombia con el objetivo de prestar servicios tanto a clientes colombianos como a clientes del resto de países de Latinoamérica. Además, en el año 2025 queda constituida la sociedad Servinform Italia con el objetivo de ampliar el mercado europeo.

Con el objetivo de fortalecer su estructura directiva y consolidar su posición como socio estratégico en servicios tecnológicos, transformación digital y soluciones BPO, el Grupo Servinform Holdco ha iniciado en el ejercicio 2025 una profunda renovación de su comité ejecutivo.

La incorporación del CFO corporativo supone un impulso clave para la estrategia financiera del grupo, ya que asume la responsabilidad de impulsar la innovación tecnológica, la transformación financiera y las adquisiciones estratégicas, además de apoyar la expansión hacia nuevos mercados.

La incorporación de la Dirección de GDO (Global Delivery Operations) tiene como objetivo fortalecer la eficiencia, la innovación y la calidad en la entrega de servicios, integrando además el área de innovación tecnológica como pilar del modelo operativo global.

La incorporación de la Dirección Global de Recursos Humanos tiene como objetivo liderar la estrategia de talento global, impulsando la transformación cultural, el desarrollo del liderazgo y la creación de una cultura diversa, unificada y orientada al aprendizaje continuo.

Desde el área comercial, el Grupo está reforzando la estrategia de crecimiento a través de grandes acuerdos y alianzas de valor, diseñando modelos de partnership innovadores y abriendo nuevos verticales sectoriales.

Con estas incorporaciones, el Grupo refuerza sus capacidades ejecutivas y consolida una visión compartida: convertirse en el partner de referencia en los mercados donde opera, guiada por la excelencia, la innovación y el compromiso a largo plazo con clientes, profesionales y socios.

Para alcanzar sus objetivos, el Grupo Servinform Holdco se apoyará en nueve pilares estratégicos:

- **Nuevo Modelo Operativo:** definir un modelo operativo que permita una mayor eficiencia y escalabilidad.
- **Comercial & Go to Market:** acelerar el crecimiento captando nuevo clientes y desarrollando las relaciones con los ya existentes.
- **Operaciones:** acelerar las mejoras de productividad para ofrecer un mejor servicio.

- **Tecnología:** crear una organización ágil de tecnología para lograr un alto impacto en productividad, fortaleciendo el núcleo de TI y la ciberseguridad.
- **Crecimiento Inorgánico:** impulsar el crecimiento estratégico a través de M&A transformacional y adquisiciones complementarias.
- **Refresco de marca:** impulsar la visibilidad de la marca para fortalecer el reconocimiento del Grupo en el mercado por diferentes grupos de interés.
- **Recursos Humanos y Gestión del Talento:** empoderar el liderazgo con la correcta estructura, talento, remuneración y el apoyo de Recursos Humanos para impulsar el crecimiento, responsabilidad y la creación de valor.
- **Financiero:** impulsar la eficiencia financiera, mejorando procesos internos, el reporting y las proyecciones precisas para acelerar la consecución de los objetivos.
- **Gestión del cambio y comunicación:** asegurar que los cambios requeridos de personas, procesos, cultura y tecnología se implementen en la organización.

En adición a esto, y para demostrar su compromiso con la sostenibilidad y las políticas que pretenden lograr un futuro más sostenible, Servinform, S.A. se adhirió al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, y su continuación con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030**. En el ejercicio 2025, el Grupo está trabajando para que todas las empresas del grupo queden adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Así, nos comprometemos a alinear nuestros valores y nuestras estrategias empresariales con los diez principios que propone la ONU para hacer negocios. Al hacerlo, estamos cumpliendo nuestras responsabilidades sociales corporativas básicas con las personas y el planeta: derechos humanos, normas laborales, medioambiente, y anticorrupción.

Además, estos diez principios están correlacionados con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por lo que Grupo Servinform Holdco es una organización que aporta su granito de arena en la consecución de los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



Pacto Mundial
Red Española



GESTION DE LOS RIESGOS

Actualmente el Grupo no cuenta con un Sistema Global de Gestión de Riesgos. Sin embargo, basándonos en la experiencia podemos identificar los siguientes riesgos significativos que tienen afecciones diversas en función de las líneas de negocio.

- Riesgos relacionados con el personal: abarcan riesgos psicosociales, seguridad y salud laboral, fuga de talento, riesgo legal y contractual, fraude interno y mala praxis. El Grupo realiza una serie de acciones orientadas a mitigar estos riesgos: encuestas y planes de acción (formación o promoción interna), seguimiento con la RLT, seguimiento de planes de igualdad, seguimiento de canales de denuncia, etc.
- Comunicación con la empresa. Derivado de la readaptación de estructuras, ponemos el foco en que no se produzcan mermas de comunicación entre los trabajadores y la estructura.
- Dependencia de proveedores en tiempo de respuesta / pérdida / subida de precios. Al trabajar en líneas de negocio muy específicas, tenemos cierta dependencia de proveedores importantes como pueden ser proveedores telecomunicaciones o suministros. Para mitigar este riesgo de dependencia, el Grupo lleva a cabo reuniones de seguimiento periódicas (quincenales y mensuales) con sus proveedores y elabora planes de acción que permitan una rápida sustitución de proveedores en el mercado.
- Relevancia de grandes cuentas de clientes. Al trabajar con grandes entidades privadas y grandes proyectos para la administración, la posibilidad de un cambio en estas contrataciones podría suponer un impacto en nuestra actividad. Para mitigar riesgos operaciones con clientes, el Grupo hace un seguimiento continuo de los contratos desde las áreas de negocio y comercial. Además, con el objetivo de mejorar el servicio a clientes, se lanzan encuestas de satisfacción.

- Cambios regulatorios, políticos y económicos en los países en que operan las sociedades del Grupo. Para mitigar estos riesgos, el Grupo está diversificando sus operaciones geográficamente (expansión por Europa y Latinoamérica), y establece contratos sólidos con cláusulas de contingencia.
- Riesgos con las entidades financieras: riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo de mercado. Para mitigar estos riesgos, el Grupo sigue estrategias como la diversificación de carteras, el uso de derivados financieros para reducir la volatilidad y la realización de auditorías continuas.
- Riesgo tecnológico y de ciberseguridad: vulnerabilidades en los sistemas de información y el uso de internet que pueden causar pérdidas financieras, robo de identidad, daños a la reputación y paralización de actividades. Para gestionar y reducir eficazmente estos riesgos, el Grupo protege los activos críticos mediante múltiples capas (cortafuegos, gestión de identidades y accesos), realiza copias de seguridad periódicas, actualiza los parches de forma constante y forma al personal para identificar amenazas como el phishing. La clave es reducir la superficie de ataque y garantizar la continuidad operativa.
- Riesgo Legal y de Protección de Datos: se refiere a la posibilidad de sufrir sanciones, demandas y daños a la reputación por el incumplimiento de normativas, como el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos). Para mitigar estos riesgos, el Grupo se apoya en la IA, tiene un canal de denuncias y sigue procesos de evaluación continua por parte del área legal apoyada por comités de seguimiento mensuales de Protección de Datos.
- Riesgo para los Accionistas: es la probabilidad de sufrir pérdidas financieras debido a la incertidumbre sobre la rentabilidad de una inversión. Para mitigar este riesgo, hay 10 Consejos de Administración en los que está representado el 100% de los Accionistas de las sociedades, en los que trasladan sus inquietudes. En la segunda mitad del año 2025 se ha pasado a Consejos con periodicidad trimestral.

La regulación en materia de gobierno corporativo y gestión de riesgos, así como las exigencias de mercado en cuanto al control interno ha ido cobrando relevancia en los últimos años.

En este contexto, el Grupo ha decidido poner en marcha en el ejercicio 2026 un proyecto que le permita avanzar en el desarrollo de un modelo de gestión global de riesgos estructurado y sostenible en el tiempo.

El objetivo es avanzar con un modelo de gestión de riesgos integrado en el medio plazo, comenzando con la elaboración del Mapa Global de Riesgos, alineado con las buenas prácticas de mercado, y una hoja de ruta que tenga en cuenta las necesidades y desafíos actuales y futuros de la organización.

Para ello, aprovechará todos los mecanismos de control actualmente existentes en el grupo, dotándoles de sistematicidad, practicidad y robustez para asegurar su sostenibilidad en el tiempo y cumplir con las expectativas de todos los grupos de interés.

Formalizar la gestión de la incertidumbre a través de la implantación de un sistema de gestión global de riesgos es un gran paso que mejora no sólo la gestión de las sociedades, sino también la actitud hacia los riesgos. Además, refuerza la cultura corporativa generando un círculo virtuoso y dinámico entre la estrategia, los objetivos de la organización y la gestión de los riesgos.

POLÍTICA DE GESTIÓN

Las diferentes políticas que aplica Grupo **Servinform Holdco** respecto a las cuestiones ambientales, sociales, de respeto de los derechos humanos, relativas al personal y de lucha contra la corrupción y el soborno, se incluyen y comentan en sus respectivos apartados a lo largo del presente informe, englobadas dentro de la **Política de Gestión**¹ del grupo basada en los siguientes principios:

- Compromiso con la **Mejora Continua** de la eficacia de los Sistemas de Gestión, así como del cumplimiento de los requisitos legales y normativos, obligaciones contractuales, incluyendo las de calidad y de carácter ambiental y de prevención de riesgos laborales que afecten al Grupo Servinform Holdco, así como otros requisitos que la organización suscriba, que permitan un incremento constante de la eficiencia y eficacia de los Sistemas de Gestión a la vez que estos ayudan a identificar, adaptar e implantar dichos requisitos.
- **Planificar** los Sistemas de Gestión teniendo en cuenta el análisis de los factores internos y externos a la organización, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas, y la gestión de riesgos para asegurar que los Sistemas de Gestión alcanzan sus objetivos previstos, para prevenir o reducir efectos no deseados, llevando a cabo las medidas oportunas que garanticen que éstas son tenidas en cuenta en nuestro proceso de mejora continua.
- Conocer y comprender las **necesidades** actuales y futuras de los clientes, que permita alcanzar o superar sus **expectativas** mediante una correcta ejecución de las tareas en tiempo y forma, manteniéndolo siempre satisfecho.
- Debemos **satisfacer al 100%** las expectativas que los clientes, empleados y otras partes interesadas tienen en los servicios que prestamos, y que éstas queden cubiertas, haciendo que se sientan satisfechos con el trato recibido en todas y cada una de las áreas de nuestra empresa.
- El **diálogo** con nuestros clientes, personal, proveedores, y otras partes interesadas para detectar las oportunidades de mejora de nuestros servicios, suministros y procesos.

¹ Política de gestión:
<https://www.servinform.es/wp-content/uploads/2025/04/Politica-de-Gestion-Ed.-03-Abril-2025.pdf>

- Eliminar y reducir los principales **peligros** y **riesgos** de nuestra organización en materia de **PRL**, especialmente en lo que se refiere a realizar un control exhaustivo del mantenimiento de las instalaciones para abordar los riesgos de contactos eléctricos y riesgos de incendios, a la formación continua de los trabajadores en materia de prevención así como mantener orden y limpieza en todos los puestos de trabajo que reduzcan el riesgo de golpes y tropiezos y mejoren la eficiencia y operatividad de sus procesos.
- Compromiso en lo referente a someter a procesos de **Consulta y Participación** de los trabajadores, a través de sus representantes, de todo aspecto relevante relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La planificación de la calidad y buenas prácticas ambientales de los procesos actuales y futuros, gestionando eficientemente los **recursos** y materias primas.
- Trabajo en equipo y desarrollo permanente del personal, llevando a cabo la **formación interna, concienciación** y adiestramiento que persigan la total implicación usando sus capacidades en beneficio de la Organización aportando para ello recursos humanos necesarios, habilidades adecuadas, infraestructura idónea y los recursos financieros y tecnológicos que sean necesarios.
- Perseguir la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres facilitando los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la implementación del Plan de Igualdad.
- Coordinar las actividades de **proveedores** en materia de prevención y medio ambiente con el fin de procurar su seguridad dentro de nuestras instalaciones y el trabajo conjunto en base a la legislación vigente, estableciendo una relación de interdependencia con los proveedores que aporte valor añadido en todos los servicios que se ofrecen. Se velará por aquellos proveedores subcontratados por la Organización.
- Minimizar el impacto ambiental mediante nuestro compromiso con la **protección del medio ambiente**, incluyendo prevención de la contaminación, implantando paulatinamente en la organización buenas prácticas ambientales.

- El análisis y actuación sobre las causas de los problemas detectados, para prevenirlos y evitar su repetición.

La **Política de Gestión** integrada fija el marco de referencia para establecer, revisar y para alcanzar los objetivos de Grupo Servinform Holdco. Esta gestión se desarrolla por medio de la implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión integrado de Calidad, Medio ambiente, Gestión del Servicio (TI) y Seguridad y Salud en el Trabajo basados en las Normas ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 20000-1, ISO 45001, respectivamente.

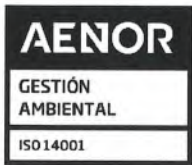
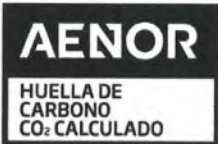
Además, el Grupo tiene establecido un procedimiento de comunicación cuyo objetivo es establecer los criterios y las responsabilidades para la comunicación entre las diferentes funciones y niveles, en lo referente a los procesos del sistema de gestión y su eficacia, garantizando la comunicación entre todos los niveles de la organización.

Asimismo, Grupo Servinform Holdco velará por mejorar la calidad de sus actuaciones y la seguridad en la ejecución de las mismas, realizando auditorías internas y externas que permitan una mejora continua de su actividad.

NUESTROS CERTIFICADOS

Grupo Servinform Holdco dispone de numerosos certificados en función de la norma certificada, la sociedad y actividades incluidas en el alcance, y los centros afectados. Los alcances y centros de trabajo certificados en cada norma se pueden consultar en los propios certificados, que están actualizados en la web corporativa de Grupo y Diagonal Company².

² Para consultar los certificados:
<https://www.servinform.es/certificaciones-del-grupo/>
<https://www.diagonalcompany.com/>

CERTIFICADO	NORMA	SOCIEDAD
	UNE-EN ISO 9001:2015 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Servinform S.A SVF Finance, S.L. Diagonal Company, S.L.
	UNE-EN ISO 14001:2015 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Servinform S.A SVF Finance, S.L. Diagonal Company, S.L.
	UNE-EN ISO 14064-1:2019 GASES DE EFECTO INVERNADERO	Servinform S.A Diagonal Company, S.L.
	UNE-EN ISO 45001:2018 SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Servinform S.A (Sevilla)
	UNE-EN ISO/IEC 20000-1:2018 SISTEMAS DE GESTIÓN DE SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Servinform S.A (Sevilla)
	UNE-EN ISO 18295-1:2018 SERVICIO DE CENTRO DE CONTACTO CON EL CLIENTE	Servinform S.A. (Canal de Isabel II, Torrejón de Ardoz)

CERTIFICADO	NORMA	SOCIEDAD
	UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	Servinform S.A SVF Finance, S.L. Diagonal Company, S.L.
	ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD (ENS)	Servinform, S.A. Diagonal Company, S.L.

MATERIALIDAD

En el ejercicio 2023, el Grupo elabora un Plan de Responsabilidad Corporativa, en el que define sus principales grupos de interés:

- Equipo humano (empleados)
- Clientes (públicos o privados)
- Proveedores y colaboradores
- Sociedad y Medio Ambiente
- Accionistas

El Grupo aspira a ser considerado un referente en excelencia, responsabilidad y sostenibilidad e impulsar, en su planteamiento estratégico, un modelo de desarrollo sostenible a largo plazo, que asegure la creación de valor a sus grupos de interés, internos y externos, contribuyendo a mejorar las sociedades donde hoy estamos presentes.

Grupo Servinform Holdco ha elaborado un **análisis de materialidad**, también incluido en el Plan de RSC del ejercicio 2023, a través de conversaciones con sus grupos de interés, que le ha ayudado a entender cuáles son las expectativas, requerimientos y asuntos de relevancia identificados por los grupos de interés, permitiendo analizar e implementar diferentes iniciativas que además aseguren la alineación con los nuevos

requerimientos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, desde un punto de vista tanto nacional como regional.

Fruto de las conversaciones mantenidas con los responsables de las distintas áreas que tienen contacto directo con sus diferentes grupos de interés, se han identificado diversos asuntos importantes para el negocio:

- Servicio en las mejores condiciones de calidad, precio y plazo
- Buena atención y comunicación: claridad y agilidad
- Buena relación contractual
- Estabilidad laboral a sus trabajadores; condiciones laborales y conciliación
- Formación y desarrollo profesional
- Cumplimiento regulatorio
- Prevención de la contaminación y uso eficiente de recursos
- Conducta ética y buen gobierno
- Generación de empleo y riqueza
- Desempeño económico y solvencia
- Lucha contra la corrupción
- Transparencia
- Diversidad e igualdad
- Privacidad de la información
- Actividades socioculturales
- Educación ambiental.

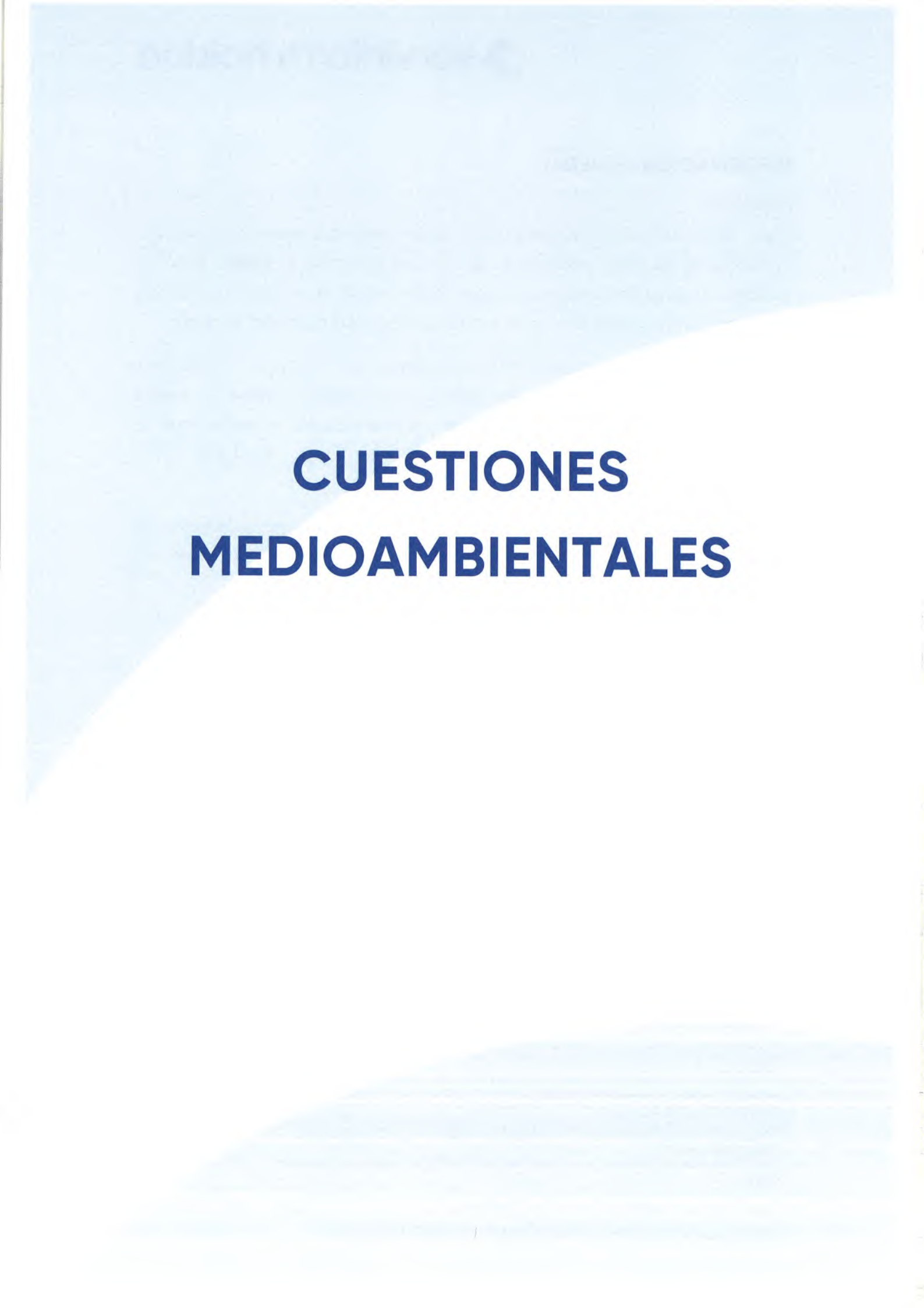
La ausencia de cambios significativos en la actividad del Grupo y, por ende, el mantenimiento de los riesgos identificados, unida a la entrada de nuevos accionistas en el ejercicio 2025, han provocado que no se haya actualizado el Plan de RSC. La Dirección del Grupo está trabajando para la aprobación en el ejercicio 2026 de un nuevo Plan de RSC que incluya un análisis de doble materialidad e información más completa sobre nuestros grupos de interés.

ACUERDOS Y COLABORACIONES

Dentro de su corresponsabilidad con el sector, y con el objeto de influir en un mejor desempeño en todos los aspectos del sector al que pertenece, y mejorar el desarrollo económico y social de éste, Grupo Servinform Holdco pertenece a las siguientes asociaciones de ámbito nacional y autonómico, con las que colabora activamente a través de diversas actividades, así como económicamente:

- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD): 1.748 euros
- Asociación de Abastecimientos de Agua y Saneamientos de Andalucía (ASA): 1.028 euros
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas: 2.400 euros
- Club Empresarial Financiero y de Negocios de Andalucía: 2.790 euros
- Alanda Soluciones S.L.: 2.400 euros
- Asociación Española de la Economía Digital (ADIGITAL): 4.900 euros
- Asociación Española de Expertos en Relación con Clientes: 1.600 euros
- Asociación de Centros Especiales de Empleo de Madrid: 960 euros
- Ilustre Colegio de Abogados de Cádiz: 770 euros
- Asociación Española de Externalización de Procesos y Servicios: 16.000 euros

Además, somos socios comerciales (partner tecnológico) de HP y Lenovo.



CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

INFORMACIÓN GENERAL

PRINCIPIOS

Grupo Servinform Holdco establece dentro de sus políticas su firme compromiso con la protección del medio ambiente. Es por ello que dentro de su **Código Ético**³ se establece el compromiso expreso con el cumplimiento de la normativa ambiental y la formación de los empleados en materia de preservación del medio ambiente.

Además, el Grupo se compromete a conservar los recursos y la energía, racionalizando el consumo de los mismos, así como a prevenir la posible contaminación de suelos, atmósfera, aguas e infraestructuras, de manera que las actividades sean ejecutadas y gestionadas de una manera respetuosa con el medioambiente.

Dentro del sistema de *Corporate Compliance*, el Grupo tiene implantado un "Protocolo de Prevención de Delitos contra el Medio Ambiente", que le permite asegurar el principio de protección de la naturaleza.

POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

El Grupo dispone de una **Política de Gestión**⁴ que incluye los siguientes principios en relación con la gestión ambiental de sus actividades:

- Planificar el sistema de gestión, teniendo en cuenta el análisis de los factores internos y externos a la organización, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Compromiso con la mejora continua de la eficacia del sistema de gestión, así como del cumplimiento de los requisitos legales y normativos de carácter ambiental y otros pudieran afectar.
- Planificación de la calidad y buenas prácticas ambientales de los procesos actuales y futuros, gestionando eficientemente los recursos.

³ Código Ético de Servinform:

<https://www.servinform.es/wp-content/uploads/2023/06/Codigo-Etico-SVF-enero-2023-1.pdf>

⁴ Política de gestión:

<https://www.servinform.es/wp-content/uploads/2025/04/Politica-de-Gestion-Ed.-03-Abril-2025.pdf>

- Trabajo en equipo y desarrollo permanente del personal, llevando a cabo la formación interna que persiga la total implicación del personal en las cuestiones ambientales.
- Coordinar las actividades de proveedores en materia de medio ambiente con el fin de procurar el trabajo continuo en base a la legislación vigente. Se velará porque aquellos proveedores subcontratados por Grupo Servinform Holdco cumplan los requisitos legales y otros que puedan afectar.
- Minimizar el impacto ambiental mediante el compromiso con la protección del medioambiente, incluyendo la prevención de la contaminación, implantando paulatinamente buenas prácticas ambientales.

Esta Política y sus principios están reforzados por el compromiso de la Dirección de ser la primera en darle cumplimiento, fomentando el trabajo en equipo, así como la comunicación y la capacitación de todo el personal, y dotando de los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

CERTIFICACIONES

Para reforzar este compromiso con el medio ambiente, Grupo Servinform Holdco tiene un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo el estándar **UNE-EN ISO 14001:2015**, el cual es revisado y auditado cada año por una entidad independiente de certificación (AENOR).

Actualmente las Sociedades y los centros certificados bajo el alcance de la norma ISO 14001:2015 son los siguientes⁵:

SERVINFORM, S.A.

Sevilla

P.I. PISA (Calle Manufactura, 1, 5, 7, 9, 11) Mairena de Aljarafe

P.I. PISA (Calle Artesanía, 22, 26) Mairena de Aljarafe

Madrid

Avenida de los Premios Nobel, 37 (Torrejón de Ardoz)

Edificio Julián Camarillo 16 (Madrid)

⁵ Puede consultarse las sociedades y actividades incluidas en cada certificado en:
<https://www.servinform.es/certificaciones-del-grupo/>
<https://www.diagonalcompany.com/>

Barcelona

Passeig de la Zona Franca, 191 (Barcelona) Barcelona

Valencia

P.I. del MEDITERRÁNEO (Calle Fila, 8) Albuixech (Valencia)

Bilbao

P.I. LEGUIZAMON (Calle Gorbeia, 1) Etxebarri (Vizcaya)

BETAN, S.A.**Madrid**

Edificio Julián Camarillo 16 (Madrid)

DIAGONAL COMPANY SERVICES & SOLUTIONS, S.L.**Sevilla**

P.I. PISA (Calle Manufactura, 5) Mairena de Aljarafe

Madrid

Edificio Julián Camarillo 16 (Madrid)

Barcelona

Passeig de la Zona Franca, 191 (Barcelona) Barcelona

Valencia

P.I. del MEDITERRÁNEO (Calle Fila, 8) Albuixech (Valencia)

SVF FINANCE, S.L.**Madrid**

Avenida de los Premios Nobel, 37 (Torrejón de Ardoz)

Por último, el Grupo dispone de otras certificaciones que inciden también en el desempeño ambiental de sus actividades de forma indirecta, como es la certificación de **UNE-EN ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de Calidad, ISO 14064-1:2018 Certificación de gestión de la huella de carbono e ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

ASPECTOS AMBIENTALES

Para una buena planificación del sistema de gestión ambiental, disponemos de un procedimiento de identificación y evaluación de los **aspectos ambientales**⁶, lo que nos permite determinar cuáles de nuestras actividades provocan mayor impacto en el medio ambiente, con la finalidad de implementar los controles necesarios para su eliminación o mitigación.

Así, podemos concluir que los principales aspectos ambientales de nuestras actividades son los siguientes:

- Consumo de materias primas y recursos naturales (agua, energía, etc.)
- Generación y gestión de residuos (papel, tóner, etc.).
- Consumo de combustibles fósiles y emisiones de CO₂ en los desplazamientos realizados por nuestros empleados, así como en la recepción y envío de productos.

RIESGOS AMBIENTALES

Dada la actividad a la que se dedica el Grupo, no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados del mismo. Según la legislación vigente actualmente en España en materia ambiental, tampoco está obligada a suscribir ningún seguro ni garantía financiera para responder ante posibles incidentes o accidentes de naturaleza ambiental.

⁶ Procedimiento de aplicación en los centros afectados por la certificación UNE EN-ISO 14001:2015.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

A continuación, se presenta información y datos sobre las cuestiones medioambientales más relevantes para el Grupo correspondientes al periodo de análisis – **año 2025**.

Para el cálculo de los datos, se ha tenido en cuenta aquellos disponibles (centros de los que se dispone de control, según el régimen de propiedad o titularidad del contrato de suministro, la monitorización llevada a cabo por estar en el alcance de la certificación ISO 14001:2015, información de los gestores, etc.). Los centros de los que no se dispone de información de los aspectos ambientales significativos son: SVFM.PT. (oficinas Lisboa), Servinform Colombia S.A.S. (oficinas Bogotá) y centros menores de Servinform y Diagonal Company.

Se debe considerar de cara a realizar el análisis de tendencia de los datos registrados, que existe una tendencia reduccionista más acusada en 2025, directamente relacionada con la no inclusión en el cálculo de una empresa de artes gráficas, a causa del cambio de consolidación del grupo empresarial.

En esta memoria y para futuras memorias se considera año cero el año 2025 para poder realizar un correcto análisis de tendencia.

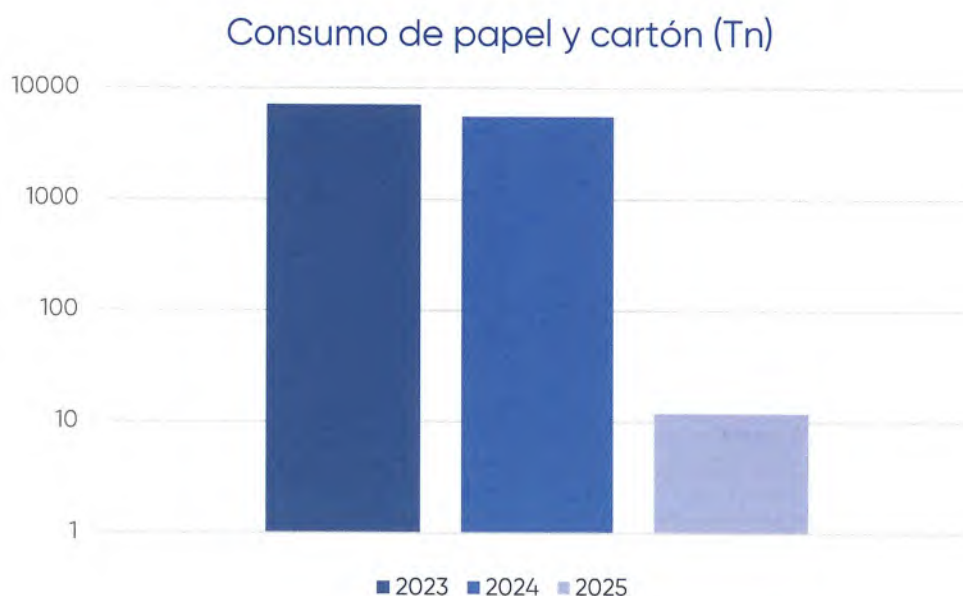
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Dentro de las actividades del Grupo, el **papel y cartón** es una de las materias primas más consumidas, si bien su consumo se está reduciendo a causa de la creciente digitalización y a una mayor sensibilización.

Para evitar el uso innecesario de este recurso, se llevan a cabo campañas entre los empleados para la **sensibilización en el consumo de papel**, promoviendo además su correcta gestión a través de los contenedores específicos de reciclado.

Los datos de consumo de papel y cartón son los siguientes:

Año	Consumo papel y cartón (Tn)
2023	7.055
2024	5.510
2025	12

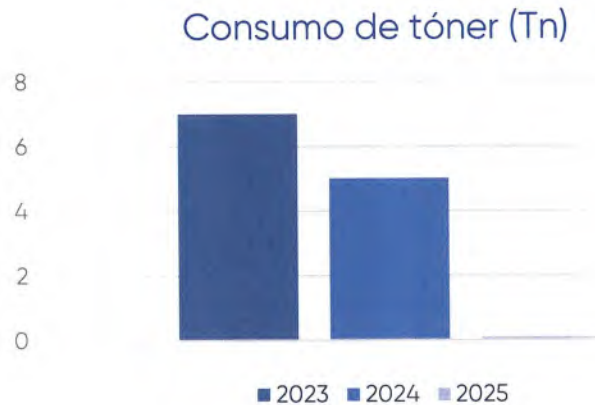


El consumo de papel y cartón depende directamente de la producción, de ahí que se observe un descenso tan acusado en 2025 al no estar incluida en el cálculo la actividad de artes gráficas como en años anteriores.

CONSUMO DE TÓNER

El consumo **de tóner**, alineado con el consumo de **papel**, se está reduciendo a causa de la creciente digitalización y a una mayor sensibilización.

Año	Consumo de tóner (Tn)
2023	7
2024	5
2025	0,08



CONSUMO DE AGUA

Dentro de las actividades del Grupo no se utiliza **agua** como parte del proceso productivo o de prestación del servicio.

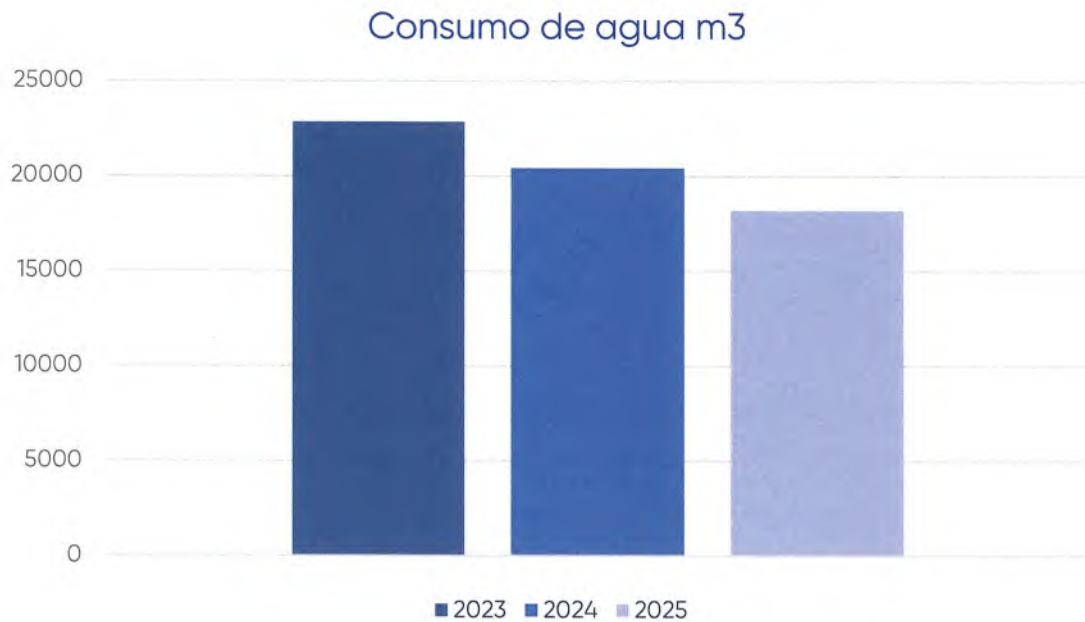
El agua se utiliza para dar servicio a las necesidades de las personas que trabajan en nuestras oficinas: agua de **consumo humano** y agua de **uso sanitario** en aseos y labores de **limpieza** de las oficinas.

En todos los casos el agua procede de la red de abastecimiento municipal, y se realiza el vertido a la red de saneamiento propia de cada localidad.

Para reducir el consumo de agua, se llevan a cabo labores de sensibilización a todo el personal y siempre que se pueda, se opta por la instalación de sistemas de ahorro de agua en origen en las instalaciones.

Los datos de consumo de agua son los siguientes:

Año	Consumo de agua (m3)
2023	22.841
2024	20.393
2025	18.267



Los datos reflejan el esfuerzo realizado por reducir el consumo de agua.

CONSUMO ENERGÉTICO

Para la realización de su actividad, el Grupo utiliza la **energía** como recurso imprescindible tanto para la **prestación de los servicios**, así como para la **climatización** de las oficinas.

Se han establecido medidas de ahorro energético en las oficinas, como es el establecimiento progresivo de consignas eficientes de climatización de las instalaciones térmicas, dando cumplimiento a las medidas de ahorro energético propuestas por el gobierno y la propia normativa en vigor (RITE).

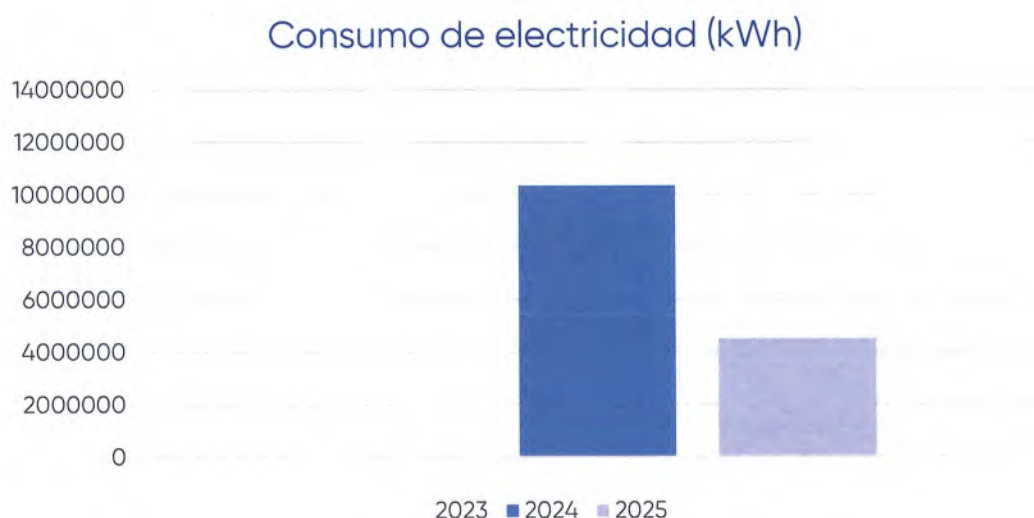
En aquellos equipos que son de titularidad propia, se siguen las recomendaciones de los fabricantes respecto del mantenimiento preventivo e inspecciones periódicas para asegurar un correcto funcionamiento y sin problemas de eficiencia.

Además, en la medida de lo posible se opta por iluminación de bajo consumo, y se establecen directrices para su encendido y apagado, priorizando el uso de luz natural en aquellos locales que es posible.

Se llevan a cabo medidas de información, a través de carteles informativos, y de sensibilización a todo el personal.

Los datos de consumo de energía eléctrica son:

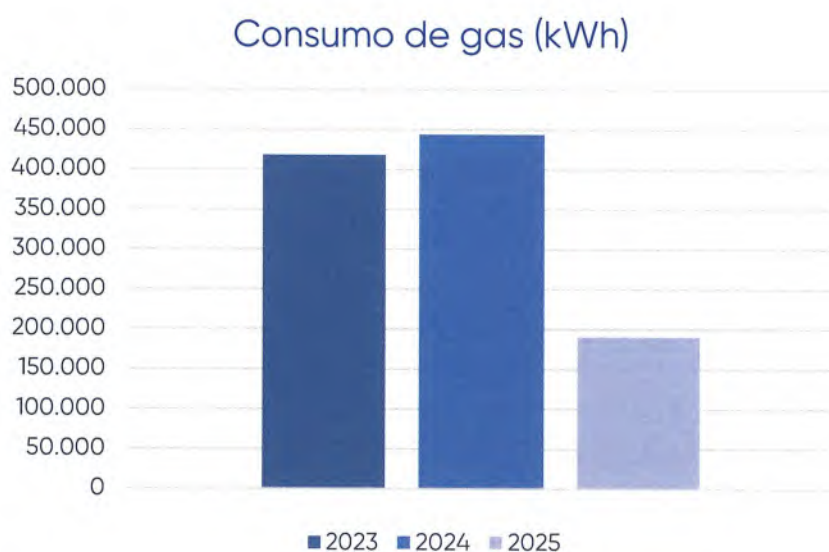
Año	Consumo de electricidad (kWh)
2023	11.932.927
2024	10.397.277
2025	4.511.699



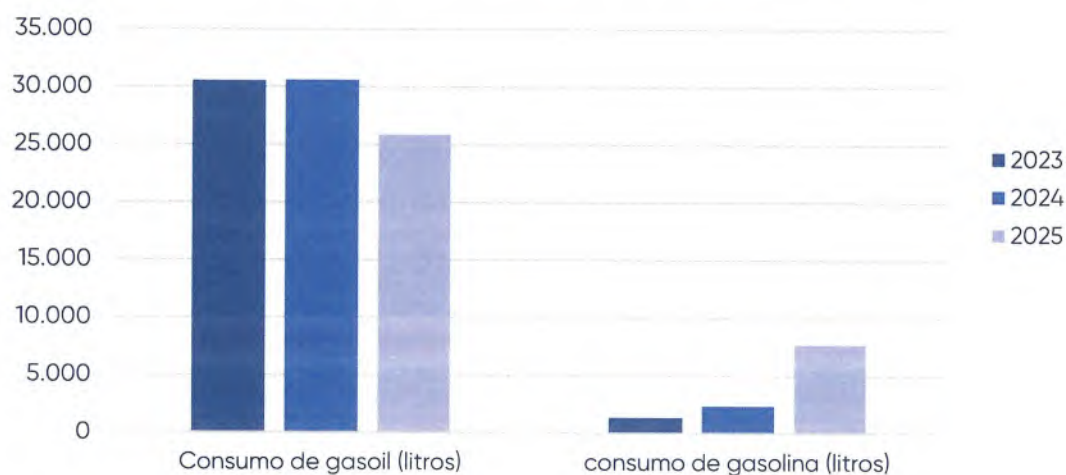
El consumo de electricidad reportado es el de los centros de los que el Grupo dispone de información o control operacional, no incluyéndose el de SVFM PT y las empresas en las que no hay actividad de personas, así como los datos procedentes de la actividad de artes gráficas, al no incluirse en el alcance del presente informe.

El Grupo consume energía eléctrica de forma mayoritaria, aunque en algunos centros se consume gas en los sistemas de calefacción y agua caliente sanitaria, así como combustibles (gasoil y gasolina) para fuentes móviles:

Tipo de Consumo Energético	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Fuentes fijas			
Consumo de gas (kWh)	417.818	443.190	190.290
Fuentes móviles			
Consumo de gasoil (litros)	30.542	30.583	25.859
Consumo de gasolina (litros)	1.356	2.360	7.691



La reducción observada en la gráfica anterior obedece al esfuerzo realizado por reducir el consumo, así como a la no inclusión en el alcance del presente informe de la actividad de artes gráficas.



El incremento observado en 2025 en el consumo de gasolina se debe a la incorporación del consumo reportado por un centro no tenido en cuenta en ejercicios anteriores, debido a nuestro esfuerzo por mejorar la calidad del dato y en línea con nuestro compromiso de transparencia.

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La generación de residuos forma parte intrínseca de cualquier proceso productivo o de prestación de servicios. Se pueden generar dos tipos de residuos: peligrosos y no peligrosos.

La generación de residuos depende directamente de la capacidad de producción que tengamos cada año, no obstante, el Grupo establece en sus procedimientos de gestión la premisa de la mínima generación de residuos, por lo que implementa medidas como las siguientes para lograrlo.

- Definición de criterios de compra sostenible, favoreciendo la compra de productos reciclables, reutilizables, o fabricados con material reciclado, o bien que reduzcan en origen la generación de residuos, como, por ejemplo, reduciendo los embalajes.
- Maximizar la reutilización de productos, evitando la generación de residuos.
- Sustitución de equipos o reparación en caso de avería que provoque una mayor cantidad de residuos peligrosos de lo normal.

En cualquier caso, los residuos que se generan en el Grupo son gestionados atendiendo a los requisitos legales vigentes para cada tipo de residuo. Además, dentro del sistema de gestión, se establecen diferentes objetivos orientados a mejorar la gestión de los residuos y a su reducción en los distintos centros de trabajo.

Desde 2023, se han generado la siguiente cantidad de **residuos no peligrosos**⁷:

⁷ Datos procedentes de los centros certificados según la norma UNE-EN ISO 14001:2015 (documentos de identificación de residuos e información facilitada por los gestores)

Tipo de residuo no peligroso	2023	2024	2025
Residuos de papel y cartón	1.660	1.323	14,4
Residuos de plásticos	15	18	1,3
Residuos de envases	1	1	0,6
Residuos de madera	77	88	0,2
Residuos de tóner y tintas	16	11	*0,1
Residuos de metales mezclados	24	31	0,2
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	3	1,9	1,5
Total (Tn)	1.796	1.474	18,2

*En 2025 únicamente se han generado residuos de tóner

El porcentaje sobre el total de cada residuo es el siguiente:

Tipo de residuo no peligroso	% total 2023	% total 2024	% total 2025
Residuos de papel y cartón	92,43%	89,76%	79,31%
Residuos de plásticos	0,84%	1,22%	6,94%
Residuos de envases de plástico	0,06%	0,07%	3,13%
Residuos de madera	4,29%	5,97%	0,85%
Residuos de tóner y tintas	0,89%	0,75%	0,81%
Residuos de metales mezclados	1,34%	2,10%	0,96%
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	16,76%	0,13%	8,00%
Total	100%	100%	100%

De todos los residuos no peligrosos generados en 2025, **el 100%** tienen como destino final la valorización⁸, evitando su eliminación final en vertedero, lo que supone una contribución a la economía circular por parte del Grupo.

En los centros se generan otros residuos de naturaleza urbana que no son tenidos en cuenta a efectos de seguimiento y control, y no disponemos de datos de generación de los mismos. Hablamos de residuos orgánicos, vidrio, envases de plástico, metal o brick, etc, que son gestionados a través de los servicios municipales de limpieza de cada ayuntamiento. Se dispone de los contenedores correspondientes y se realiza

⁸ Residuos no peligrosos tenidos en cuenta en 2025 cuyo destino final es valorización: Papel y cartón (150101, 191201, 200101), Plásticos (200139), Envases de plástico (150102, 150106), Maderas (170201), Tóner (080313, 080318), Metales mezclados (170407).

la recogida selectiva de los mismos, tal y como se establece en las respectivas ordenanzas municipales.

Los residuos peligrosos⁹ generados desde el año 2023 son:

Tipo de residuo peligroso	2023	2024	2025
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	1,9	6,3	4
Residuos de colas, adhesivos y sellantes	2,8	10,6	*
Residuos de envases contaminados (pegamentos, tintas, disolventes, productos químicos...)	5,9	6,1	0,04
Residuos de lodos	9,0	9,8	8,3
Residuos de absorbentes	4,9	0,9	0,1
Residuos de revelador	1,8	1	*
Residuos de tintas y tóner	11,5	5,7	*
Total (Tn)	38	40	12,4

* Residuo no generado en 2025

Tipo de residuo peligroso	% total 2023	% total 2024	% total 2025
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	5%	16%	33%
Residuos de colas, adhesivos y sellantes	7%	26%	0%
Residuos de envases contaminados (pegamentos, tintas, disolventes, productos químicos...)	16%	15%	0,3%
Residuos de lodos	24%	24%	66%
Residuos de absorbentes	13%	2%	1%
Residuos de revelador	5%	2%	0%
Residuos de tintas y tóner	30%	14%	0%
Total	100%	100%	100%

Estos residuos se depositan de forma separada en sus correspondientes contenedores y se gestionan a través de un gestor autorizado, tal y como se indica en la normativa vigente.

⁹ Datos procedentes de los centros certificados según la norma UNE-EN ISO 14001:2015 (documentos de identificación de residuos e información facilitada por los gestores)

De todos los residuos peligrosos generados en 2025, el 99% tienen como destino final la valorización¹⁰, evitando su eliminación final en vertedero, lo que supone una contribución a la economía circular por parte del Grupo.

EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Grupo Servinform Holdco es consciente del impacto que genera su actividad y por ello, como fruto del compromiso que mantiene con la protección del medio ambiente, el año 2022 presentó su primer **Informe de Gases de Efecto Invernadero**¹¹, respecto del ejercicio del año 2021, de acuerdo a los requisitos establecidos en la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019.

En el momento de la realización del presente informe se está en proceso de consolidación del cálculo del ejercicio 2025. Hasta la fecha se dispone del cálculo del alcance 1 y 2, mientras que el alcance 3 estamos en proceso de recopilación de datos, tras la correspondiente identificación de todas las posibles fuentes de emisiones de CO₂.

A finales de mayo de 2026 se realizará la verificación interna del cálculo que será llevada a cabo por una entidad de evaluación independiente. Se prevé, así mismo, la realización de la verificación externa en julio de 2026 también por una entidad de evaluación independiente.

En el inventario de emisiones se han identificado las fuentes de emisiones y los resultados de los correspondientes cálculos se volcarán en el Informe de emisiones que será objeto de verificación. En el informe presentaremos los resultados de las **emisiones directas** (instalaciones fijas de combustión de calefacción y grupos electrógenos, fuentes móviles de combustión de gasolina y diésel y emisiones fugitivas de los aparatos que contienen gases de efecto invernadero), y de las **emisiones indirectas** (pérdidas por el transporte de energía, emisiones derivadas de los viajes corporativos, emisiones derivadas del desplazamiento al centro de trabajo de los empleados, emisiones debidas a la compra de productos por la organización, emisiones derivadas de la gestión de residuos).

¹⁰ Residuos peligrosos tenidos en cuenta en 2025 cuyo destino final es valorización: RAEE's (200135), Envases contaminados (150110), Lodos (130502), Absorbentes (150202).

¹¹ Informe de gases de efecto invernadero 2024: https://www.servinform.es/wp-content/uploads/2025/09/Informe-de-gases-de-efecto-invernadero_2024.pdf

El cálculo de las emisiones derivadas de los alcances 1 y 2 se encuentran en el inventario que será verificado una vez dispongamos del cálculo total de las emisiones de alcance 3, por el momento el cálculo realizado arroja un total de **1.335,97 toneladas de CO₂ equivalente**.

No obstante, como el Grupo tiene sedes no incluidas en el cálculo que será verificado, sobre éstas realizamos también el cálculo de las emisiones de los alcances 1 y 2 resultando un total de **52,47 toneladas de CO₂ equivalente**.

Como resultado, se concluye que en 2025 **se emitieron un total de 1.388,44 toneladas de CO₂ equivalente** derivadas de los alcances 1 y 2.

Año	Emisiones (tCO ₂ e) Alcance 1 + 2	Emisiones totales (tCO ₂ e) Alcance 1 + 2 + 3
2023	2.876,07	14.387,96
2024	2.558,35	6.473,02
2025	1.383,44	*

*En proceso de cálculo las emisiones de alcance 3

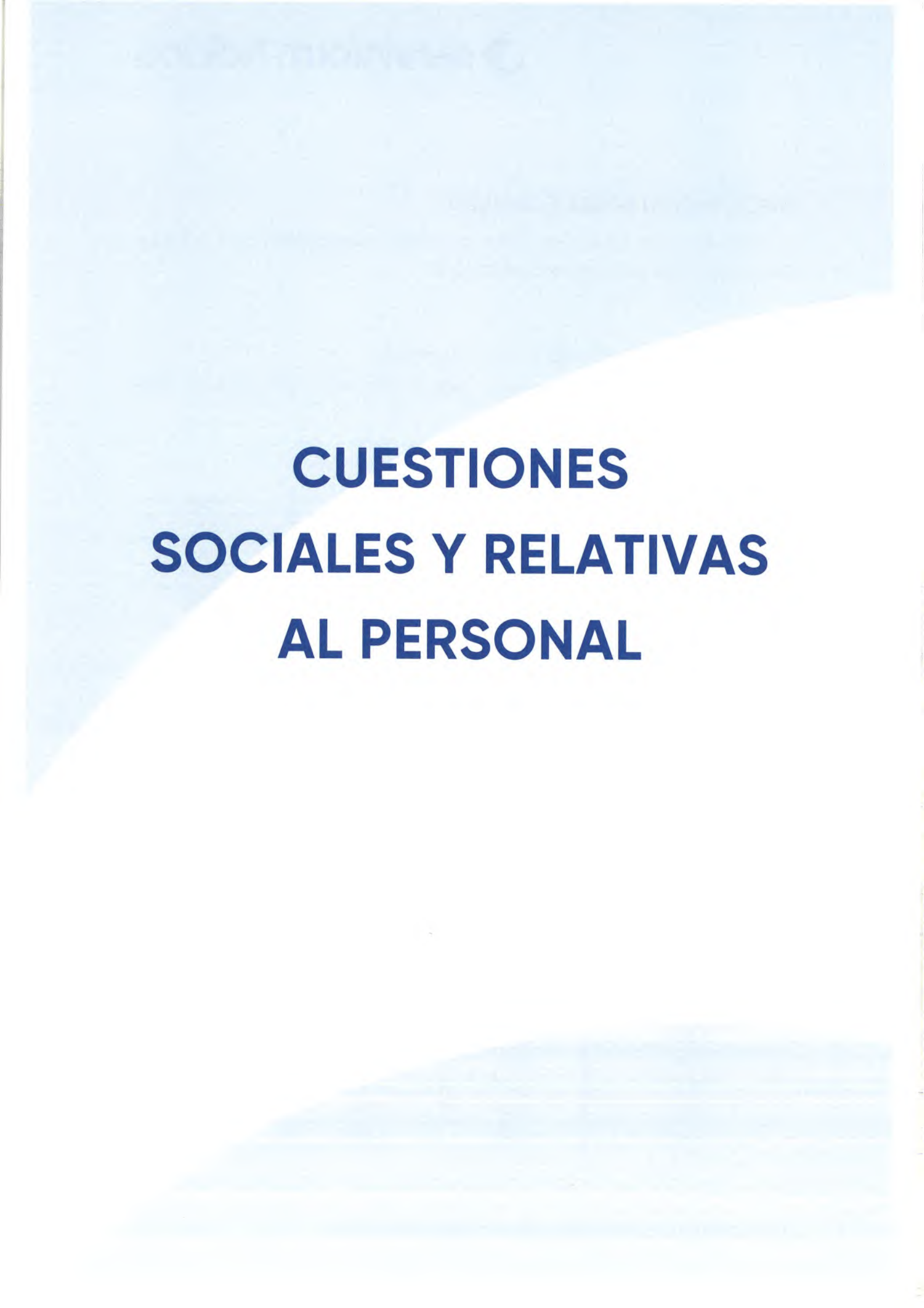
En la tabla anterior se observa una significativa reducción de las emisiones de CO₂ debido fundamentalmente a la no inclusión de las empresas desde las que se desarrolla la actividad de artes gráficas, así como al descenso de consumo de materias primas y el esfuerzo realizado por llevar a cabo las medidas y acciones de mejora definidas para tal fin, por lo que, esperamos que los resultados de 2025 reflejen este esfuerzo y se mantenga la tendencia reduccionista.

VERTIDOS

Las actividades del Grupo no generan vertidos contaminantes.

Todos los vertidos son de naturaleza urbana y se realizan siguiendo la normativa local en cada una de nuestras oficinas.

Cualquier sustancia de naturaleza peligrosa susceptible de producir contaminación de las aguas o del suelo es gestionada como un residuo peligroso.



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

INFORMACIÓN SOBRE EL EMPLEO

A continuación, se incluyen los datos de empleo **consolidados** para el Grupo Servinform Holdco de los ejercicios 2025 y 2024:

Número de empleados por edad y sexo → Financiero

La distribución de empleados por edad y sexo a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<30	486	367	853
30-50	2.869	1.120	3.989
>50	1.019	423	1.442
Total	4.374	1.910	6.284

Año 2024

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<30	546	418	964
30-50	3.064	1.475	4.539
>50	1.078	664	1.742
Total	4.688	2.557	7.245

La distribución media de empleados por edad y sexo de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<30	417	325	742
30-50	2.627	1.110	3.737
>50	960	434	1.394
Total	4.004	1.869	5.873

Año 2024

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<30	445	339	784
30-50	2.926	1.410	4.336
>50	1.023	648	1.671
Total	4.394	2.397	6.791

Número de empleados por categoría profesional y sexo

La distribución de empleados por categoría profesional y sexo a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos	1.951	663	2.614
Dirección	44	57	101
Personal no cualificado	119	52	171
Resto personal cualificado	1.616	635	2.251
Técnicos	644	503	1.147
Total	4.374	1.910	6.284

Año 2024

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos	2.198	798	2.996
Dirección	58	92	150
Personal no cualificado	431	430	861
Resto personal cualificado	1.573	744	2.317
Técnicos	428	493	921
Total	4.688	2.557	7.245

La distribución media de empleados por categoría profesional y sexo en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos	2.080	761	2.841
Dirección	54	66	120
Personal no cualificado	114	49	163
Resto personal cualificado	1.296	543	1.839
Técnicos	460	450	910
Total	4.004	1.869	5.873

Año 2024

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos	2.164	803	2.967
Dirección	57	93	150
Personal no cualificado	357	369	726
Resto personal cualificado	1.363	649	2.012
Técnicos	453	483	936
Total	4.394	2.397	6.791

Número de empleados por modalidad de contrato y sexo

La distribución de empleados por modalidad de contrato y sexo a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Eventual jornada completa	83	37	120
Eventual jornada parcial	36	19	55
Indefinido jornada completa	3.074	1.460	4.534
Indefinido jornada parcial	1.181	394	1.575
Total	4.374	1.910	6.284

Año 2024

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Eventual jornada completa	136	75	211
Eventual jornada parcial	117	99	216
Indefinido jornada completa	3.185	1.814	4.999
Indefinido jornada parcial	1.250	569	1.819
Total	4.688	2.557	7.245

La distribución media de empleados por modalidad de contrato y sexo en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Eventual jornada completa	86	44	130
Eventual jornada parcial	73	41	114
Indefinido jornada completa	3.109	1.526	4.545
Indefinido jornada parcial	826	258	1.084
Total	4.004	1.869	5.873

Año 2024

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Eventual jornada completa	129	70	199
Eventual jornada parcial	87	66	153
Indefinido jornada completa	3.154	1.811	4.965
Indefinido jornada parcial	1.024	450	1.474
Total	4.394	2.397	6.791

Número de empleados por modalidad de contrato y edad

La distribución de empleados por modalidad de contrato y edad a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Edad	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
<30	69	19	460	305	853
30-50	45	24	3.009	911	3.989
>50	6	12	1.065	359	1.442
Total	120	55	4.534	1.575	6.284

Año 2024

Edad	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
<30	108	90	495	271	964
30-50	91	94	3.297	1.057	4.539
>50	12	32	1.207	491	1.742
Total	211	216	4.999	1.819	7.245

La distribución media de empleados por modalidad de contrato y edad en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Edad	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
<30	68	44	453	177	742
30-50	54	58	2.990	635	3.737
>50	8	12	1.102	272	1.394
Total	130	114	4.545	1.084	5.873

Año 2024

Edad	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
<30	81	52	437	214	784
30-50	105	77	3.282	872	4.336
>50	13	24	1.246	388	1.671
Total	199	153	4.965	1.474	6.791

Número de empleados por modalidad de contrato y categoría profesional

La distribución de empleados por modalidad de contrato y categoría profesional a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Categoría	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
Administrativos	19	23	2.339	233	2.614
Dirección	0	0	99	2	101
Personal no cualificado	68	21	78	4	171
Resto personal cualificado	23	6	926	1.296	2.251
Técnicos	10	5	1.092	40	1.147
Total	120	55	4.534	1.575	6.284

Año 2024

Categoría	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
Administrativos	67	21	2.649	259	2.996
Dirección	1	5	142	2	150
Personal no cualificado	94	20	284	463	861
Resto personal cualificado	33	161	1.061	1.062	2.317
Técnicos	16	9	863	33	921
Total	211	216	4.999	1.819	7.245

La distribución media de empleados por modalidad de contrato y categoría profesional en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

Categoría	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
Administrativos	19	18	2.599	205	2.841
Dirección	0	0	119	1	120
Personal no cualificado	66	11	83	3	163
Resto personal cualificado	31	82	882	844	1.839
Técnicos	14	3	862	31	910
Total	130	114	4.545	1.084	5.873

Año 2024

Categoría	Eventual jornada completa	Eventual jornada parcial	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Total
Administrativos	95	22	2.595	255	2.967
Dirección	1	1	146	2	150
Personal no cualificado	66	5	309	346	726
Resto personal cualificado	21	121	1.026	844	2.012
Técnicos	16	4	889	27	936
Total	199	153	4.965	1.474	6.791

Número de empleados por país y sexo

La distribución de empleados por país y sexo a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

País	Mujeres	Hombres	Total
España	4.204	1.828	6.032
Portugal	149	63	212
Colombia	21	19	40
Total	4.374	1.910	6.284

Año 2024

País	Mujeres	Hombres	Total
España	4.499	2.460	6.959
Portugal	161	65	226
Colombia	28	32	60
Total	4.688	2.557	7.245

La distribución media de empleados por país y sexo en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:

Año 2025

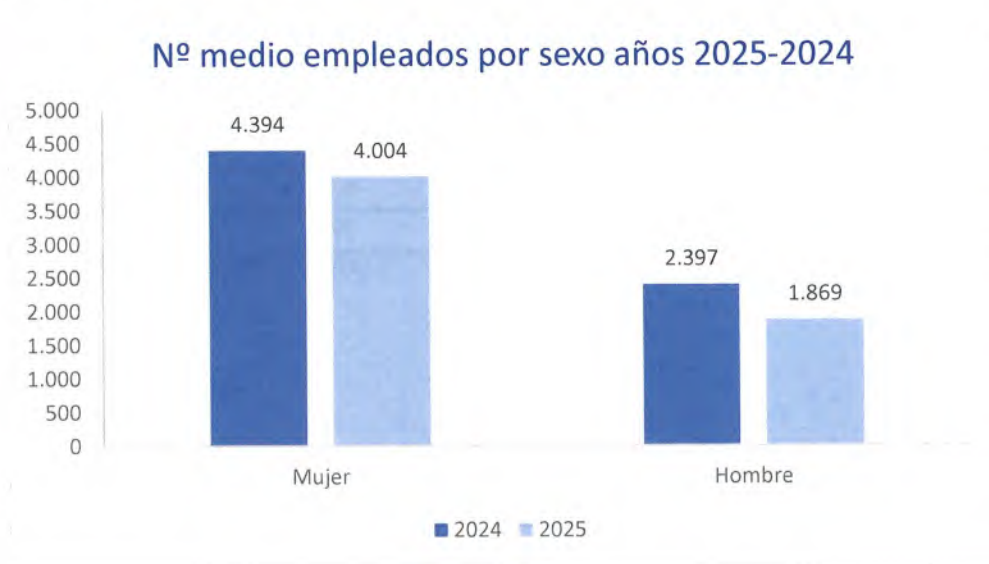
País	Mujeres	Hombres	Total
España	3.835	1.785	5.620
Portugal	142	59	201
Colombia	27	25	52
Total	4.004	1.869	5.873

Año 2024

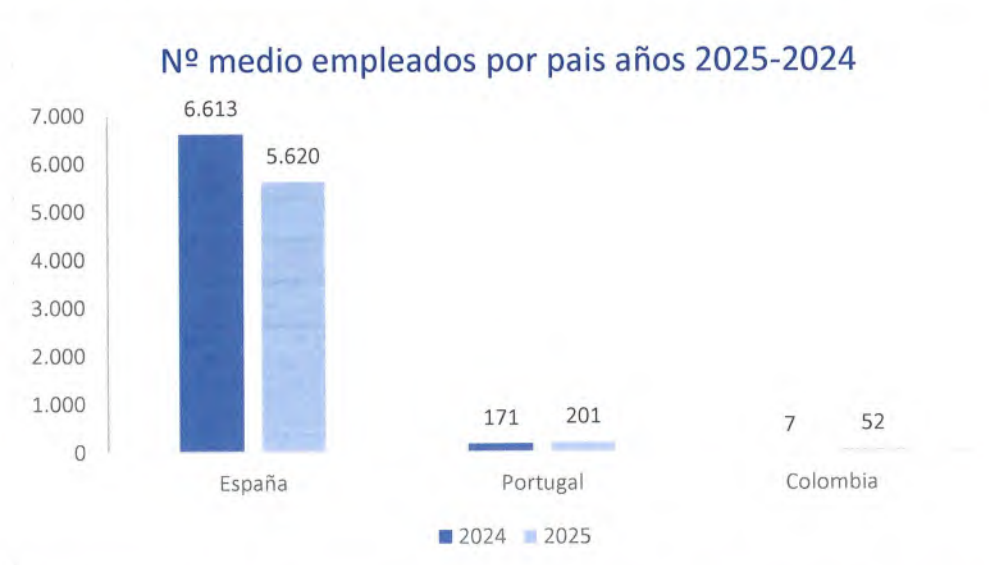
País	Mujeres	Hombres	Total
España	4.274	2.339	6.613
Portugal	117	54	171
Colombia	3	4	7
Total	4.394	2.397	6.791

Evolución número medio de empleados por sexo y país

La evolución del número medio de empleados del Grupo por sexo en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:



La evolución del número medio de empleados del Grupo por país en los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente:



Las tablas anteriores no incluyen los datos de personal a cierre del ejercicio 2025 de las siguientes sociedades, por no tener empleados a fecha de cierre:

- Selling Insurance Company E2E, S.L.U.
- Ohmion Channel, S.L.U.

Finalizaciones de contrato

A continuación, se indican los datos de los empleados que durante los ejercicios 2025 y 2024 han finalizado su contrato, bien por baja no voluntaria forzada o bien por finalización del periodo de prueba.

La distribución de finalizaciones de contrato por edad en el año 2025 es la siguiente:

Edad	Baja no voluntaria forzada		Finalización del periodo prueba		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
<30	114	117	68	51	350
30-50	294	191	123	114	722
>50	113	47	46	27	233
Total	521	355	237	192	1.305

La distribución de finalizaciones de contrato por edad en el año 2024 es la siguiente:

Edad	Baja no voluntaria forzada		Finalización del periodo prueba		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
<30	170	152	79	64	465
30-50	460	265	155	116	996
>50	184	94	40	28	346
Total	814	511	274	208	1.807

La distribución de finalizaciones de contrato por categoría profesional en el año 2025 es la siguiente:

Categoría profesional	Baja no voluntaria forzada		Finalización del periodo prueba		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Administrativos	233	146	59	38	476
Dirección	1	7	0	0	8
Personal no cualificado	18	25	13	2	58
Resto personal cualificado	236	139	155	133	663
Técnicos	33	38	10	19	100
Total	521	355	237	192	1.305

La distribución de finalizaciones de contrato por categoría profesional en el año 2024 es la siguiente:

Categoría profesional	Baja no voluntaria forzada		Finalización del periodo prueba		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Administrativos	369	211	113	78	771
Dirección	2	4	0	0	6
Personal no cualificado	29	54	23	21	127
Resto personal cualificado	381	203	137	98	819
Técnicos	33	39	1	11	84
Total	814	511	274	208	1.807

Las finalizaciones de contratos del ejercicio 2025 incluidas en los cuadros anteriores incluyen los datos de todas las sociedades del Grupo (sociedades españolas, SVFM PT y Servinform Colombia). Sin embargo, las finalizaciones de contrato del ejercicio 2024 no incluyen los datos de Servinform Colombia.

Remuneración media, igualdad y brecha salarial

En el grupo Servinform Holdco conviven empresas con una diversidad amplia de categorías y equipos de trabajo en función de las áreas de negocio que se desarrolla.

Asimismo, existen diferentes convenios de aplicación en los que se establecen las correspondientes tablas salariales.

Con el fin de poder unificar la valoración de los puestos de trabajo, se han establecido escalas salariales donde se pueden ver reflejadas las medias y la brecha salarial.

La remuneración media de los empleados que trabajan en el Grupo Servinform Holdco a fecha de cierre del ejercicio 2025 es la siguiente:

	Mujeres		Hombres	
	N.º	Media Salario	N.º	Media Salario
Escalas 1-2-3 (*)	2	122.832	32	99.383
Escala 4	24	42.272	50	40.891
Escala 5	39	26.729	31	32.723
Escala 6	419	20.373	397	25.265
Escala 7	4.880	11.172	2.116	11.056

(*) Se reporta conjuntamente la remuneración media de los consejeros y directivos, jefes de departamento y directores de área, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

La remuneración media de los empleados que trabajan en el Grupo Servinform Holdco a fecha de cierre del ejercicio 2024 es la siguiente:

	Mujeres		Hombres	
	N.º	Media Salario	N.º	Media Salario
Escalas 1-2-3 (*)	1	121.692	46	90.170
Escala 4	30	40.178	69	43.585
Escala 5	56	24.070	66	28.883
Escala 6	469	19.067	460	23.359
Escala 7	5.482	12.710	2.682	14.675

(*) Se reporta conjuntamente la remuneración media de los consejeros y directivos, jefes de departamento y directores de área, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

La información sobre las retribuciones atiende a los siguientes criterios de equiparación:

1.- Misma jornada a lo largo del año (jornada completa)

- Personas con reducción por guarda legal de menor.
- Personas con reducción por decisión de la empresa.

Se han normalizado las cantidades de tal forma que resulten comparables atendiendo al criterio de jornada completa y se han aumentado aquellas cantidades en el caso de las personas que no están trabajando a jornada completa hasta la proporcionalidad de jornada completa.

2- Así mismo, se ha realizado la anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año, y las cantidades se han considerado como año completo para enero de 2025 a diciembre de 2025, aumentándose las retribuciones efectivas proporcionalmente hasta el año.

En relación al número de personas analizadas en los datos retributivos, éstos hacen referencia a las personas objeto de estudio sobre las que se ha realizado el proceso de anualización y equiparación. En este sentido cabe indicar que, si una persona ha tenido dos fases, bien por incremento de horas bien por cambio de categoría, aparecería reflejada cada una de las fases que haya tenido. De ahí que el número de plantilla de estudio sea mayor que en la plantilla efectiva, aunque la representación de los sexos porcentual no se vea realmente alterada.

En base a la remuneración media de los empleados que trabajan en el Grupo Servinform Holdco en los ejercicios 2025 y 2024, se ha realizado el cálculo de brecha salarial por categoría con la misma metodología utilizada por el ministerio del interior, es decir mediante la fórmula:

$$(H-M) / H \times 100\%$$

H = Salario medio masculino

M = Salario medio femenino

	Brecha Salarial 2024	Brecha Salarial 2025
Escalas 1-2-3	-34,96%	-23,60%
Escala 4	7,82%	-3,38%
Escala 5	16,66%	18,32%
Escala 6	18,38%	19,36%
Escala 7	13,39%	-1,05%

Las diferencias de la brecha salarial por escala del año 2025 respecto a 2024 se deben procesos de subrogación, segregación y a los diferentes convenios colectivos que conviven en el Grupo.

Discapacidad

La distribución media de empleados con algún tipo de discapacidad que trabaja en Grupo R3HOLDCO en los años 2025 y 2024 es la siguiente:

	Mujeres	Hombres	Total
Año 2025	176	88	264
Año 2024	179	99	278

A excepción de la sociedad SVF Finance, S.L.U., las sociedades españolas del Grupo cumplen con la exigencia del artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, por el cual las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Por su parte, SVFM PT, Unipessoal Lda., al tener una plantilla media de 201 empleados y ninguno de ellos con discapacidad, tampoco cumple con lo establecido en la legislación portuguesa, según la cual el porcentaje de empleados con discapacidad ha de ser del 1% para empresas con más de 75 trabajadores y del 2% para empresas con 250 o más trabajadores.

Teniendo en cuenta el total de empleados del Grupo, este sí cumple el 2% de personal con discapacidad respecto al total de la plantilla media.

Desde gestión del Grupo no se considera viable el cumplimiento de medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%

en favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, establecidas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

El Grupo está trabajando para que todas las empresas del Grupo cumplan, vía contratación directa, con el 2% de personal con discapacidad.

Beneficios sociales

En el año 2023 se implantó en Grupo R3HOLDCO un **Programa de Retribución Flexible** para todas sus empresas, que, hasta el momento, incluye el seguro médico de salud con Sanitas.

En el ejercicio 2025 se han acogido a este beneficio social un total de 473 empleados (288 empleados en el ejercicio 2024).

El Grupo también cuenta con un portal de ofertas y descuentos para los empleados, con el que podrán beneficiarse de una serie de descuentos en empresas que prestan servicios de diversa naturaleza (cine, alquiler de vehículos, etc.).

INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo → RRHH (Mercedes Domínguez)

La actividad principal de las sociedades del Grupo Servinform Holdco se organiza en horario de oficina, en jornada partida, de lunes a viernes, en horario flexible de entrada por la mañana y salida por la tarde.

Algunas de nuestras actividades requieren de trabajo a turnos y nocturnidad o los fines de semana y festivos, el cual se desarrolla con arreglo a la legalidad y a lo estipulado en los convenios laborales de aplicación, con las medidas de flexibilización de conciliación de la vida laboral y familiar que tiene definidas el Grupo.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Con el objetivo de facilitar que las personas que trabajan puedan desempeñar sus funciones laborales sin desatender la vida familiar, se dispone de las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Las condiciones en que se pueden disfrutar estas medidas están definidas por escrito, comunicadas

al personal de forma igualitaria, para hombres y mujeres, y pueden solicitarlas sin temor a represalias ni pérdida de derechos u oportunidades profesionales en la empresa.

Algunas de estas medidas son:

Bolsa de 35 horas anuales retribuidas para asistencia médica de la seguridad social, aplicable a la consulta médica propia y al acompañamiento de familiares (hijos, hijas, padres, madres, personas dependientes y pareja de hecho).

Excedencia voluntaria por fallecimiento de familiares directos (padre, madre, cónyuge, hijo o hija) con una duración máxima de un mes, que podrá iniciarse dentro de los 10 días naturales desde el hecho causante.

Permisos no retribuidos recuperables por razones justificadas relacionadas con la atención a hijos/as y familiares, incluyendo tutorías escolares, trámites administrativos y matriculación en centros escolares.

Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no tiene por qué ser consecutivo para facilitar la conciliación.

Política de desconexión digital, garantizando el derecho de los empleados a desconectarse fuera del horario laboral y evitando comunicaciones laborales fuera de este periodo.

Mantener el protocolo para familiares con enfermedades graves, actualizando el anexo de las enfermedades graves catalogadas por el INSS, formando parte este documento al plan de igualdad.

En los cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella; el disfrute de los días no tienen por qué ser consecutivos para facilitar la conciliación con el resto de los familiares, siempre y cuando se disfruten dentro del periodo de hospitalización. En

aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.

Dar preferencia en las vacantes a cubrir de otros centros de trabajo, a las personas que lo soliciten por motivos de cuidado de menor en los casos de separaciones/divorcios o familiares ascendientes de primer grado por consanguinidad mayores de 65 años o descendientes menores de 14 años, siempre que se justifique de manera adecuada dicha necesidad, se ajusten al perfil y requisitos de dicha vacante.

Establecer una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta máximo dos meses, para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional, como máximo durante el tiempo de desplazamiento internacional y siempre que éste se produzca, sin perjuicio de la acumulación con otras excedencias.

Se dispondrá de Permiso retribuido de 10 horas médicas anuales adicionales a las existentes, para asistencia a consulta médica de la persona trabajadora que padezca una enfermedad encuadrada dentro de las enfermedades graves contempladas por INSS, que acredite con informe médico dicha situación. Dichas horas serán utilizadas para consultas médicas o tratamientos hospitalarios específicos para dicha enfermedad.

Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, previa justificación y con un máximo de 12 horas anuales.

El permiso de cuidado del lactante establecido en el art. 37.4, podrá disfrutarse hasta que el menor tenga los 10 meses cuando el disfrute no sea acumulado, es decir que se realice mediante la reducción de la jornada en una hora o dos fracciones de media hora.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora sea tutor o tutora legal de una persona con diversidad funcional certificada, que tengan minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 33% y que le imposibiliten actuar por sí misma, podrá disfrutar de los permisos como si se tratara de su propio hijo o hija natural.

Las Víctimas de Violencia de Género, podrán acogerse a un permiso retribuido de hasta 10 horas anuales para ausencias de gestiones legales relacionadas con dicha situación y que estén debidamente justificadas.

Plan de Teletrabajo

Flexibilidad y adaptación horaria y de jornada laboral siempre que sea posible.

De todas estas medidas, destacan la reducción de jornada, la opción del teletrabajo y la adaptación de jornada. En los años 2025 y 2024 estos son los datos de las personas acogidas a estas dos medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:

Año 2025

Tipo de situación	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada por cuidado de una persona dependiente	670	59
Trabajadores en modalidad de teletrabajo	1.813	905
Adaptación de jornada de trabajo	167	18
TOTAL	2.650	982

Año 2024

Tipo de situación	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada por cuidado de una persona dependiente	487	58
Trabajadores en modalidad de teletrabajo	923	562
Adaptación de jornada de trabajo	128	18
TOTAL	1.538	638

Conscientes de que atender las necesidades familiares de las personas que trabajan en el Grupo redunda finalmente en una mayor satisfacción laboral y, por tanto, en un mejor desempeño de las funciones de éstos y mejora el compromiso con nuestras políticas y objetivos, trabajamos cada año en revisar y mejorar estas medidas.

En los cuadros anteriores de medidas de conciliación, se incluyen los datos, tanto de los empleados de las sociedades españolas del Grupo, como de SVFM PT.

Políticas de desconexión digital → RRHH (Mercedes Domínguez)

El Grupo garantiza el derecho a la desconexión digital a través de la implantación de su **"Política de desconexión digital"** que incluye medidas como la obligación de no realizar llamadas, enviar mensajes ni correos fuera del horario de trabajo ni en tiempos de descanso del trabajador.

Absentismo

A continuación, se incluyen los datos de las principales causas de absentismo del periodo de análisis del presente informe:

Causa absentismo	Horas de ausencia 2024	Horas de ausencia 2025
Asuntos propios	10.066	8.886
Ausencias acompañamiento	2.567	2.393
Ausencias propias (médicos/permisos/ reuniones)	49.226	51.382
Deber inexcusable	4.400	1.215
Exámenes prenatales/ maternidad	2.511	84.231
Excedencias cuidado de hijos/ fallecimiento familiar/ voluntaria	524	864
Fallecimiento/enfermedad grave familiar	64.428	55.983
Horas sindicales	28.541	30.515
Lactancia	2.915	4.938
Matrimonio propio o familiares	8.140	9.166
Mudanza	2.582	2.193
Permiso sin sueldo	8.938	8.355
Faltas injustificadas	5.921	10.553
TOTAL	190.668	270.674

Por otro lado, en el ejercicio 2025, las ausencias por huelga han ascendido a 402 horas (5.986 horas en el ejercicio 2024).

INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Grupo Servinform Holdco es consciente de la importancia de preservar la seguridad y la salud de sus trabajadores, por lo que, según establece en su **Política de Gestión**¹², se compromete a proporcionar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, garantizando la prevención de los daños y deterioros de la salud y eliminando y reduciendo los riesgos laborales más relevantes. Esto implica los siguientes compromisos:

Disponer en todo momento de los medios materiales y humanos suficientes para garantizar una efectiva implementación de las políticas de seguridad y salud que se adopten.

Cumplir rigurosamente con la normativa y la legislación vigente en la materia.

Conservar las instalaciones del Grupo en perfecto estado, lo que requiere una planificación cuidadosa y unas labores de mantenimientos regulares y sistemáticas tendentes a prevenir riesgos de cualquier tipo.

Garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada a su puesto de trabajo y a sus necesidades, tanto en el momento inicial de la contratación como cuando tengan lugar cambios competenciales o tecnológicos.

Velar porque aquellos proveedores subcontratados por Grupo Servinform Holdco coordinen sus actividades en materia de prevención con el fin de procurar su seguridad en las instalaciones y el trabajo conjunto en base a la legislación vigente.

Para lograr todo ello, dispone de un Servicio de Prevención Mancomunado, y se definen los procedimientos necesarios dentro de su sistema de gestión para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

El centro de trabajo de Lisboa de la empresa SVFM.PT cuenta con el Servicio de Prevención Ajeno Previmed. De la misma forma, la gestión de la SST de Lisboa se realiza a través de la Baviera Legal.

¹² Política de gestión:
<https://www.servinform.es/wp-content/uploads/2023/08/Politica-de-Gestion-Ed.-02-Julio-2023-firmada.pdf>

Además, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuenta con la certificación bajo el estándar **ISO 45001:2018** en los centros de Sevilla.¹³

Indicadores de seguridad y salud en el trabajo

A continuación, se proporcionan los principales indicadores de seguridad y salud en el trabajo del año 2025 consolidados para todo el grupo en España, (no disponiendo de la información de los centros de Lisboa y Bogotá), desglosados por sexo.

A tener en cuenta que, como la información reportada proviene de los informes emitidos por la mutua a la que estamos asociados, las horas que se han tenido en cuenta para la elaboración de los índices son horas teóricas trabajadas en lugar de las horas totales.

También se debe considerar que en el análisis de la evolución de accidentabilidad y absentismo es de especial relevancia que el grupo no consolida actividad de artes gráficas (Arteos Digital) y reparto postal (Hisapost) en 2025.

ÍNDICE DE INCIDENCIA

(N.º de accidentes con baja*1000 / Media de trabajadores)

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	8,01	6,47	10,88
2024	9,04	5,64	15,41
2025	3,66	3,13	4,83

ÍNDICE DE FRECUENCIA

(N.º de accidentes con baja*1.000.000 / N.º de horas teóricas trabajadas)

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	4,45	3,59	6,04
2024	5,02	3,13	8,56
2025	2,03	1,74	2,68

¹³ Acceso al certificado de ISO 45001:2018:
<https://www.servinform.es/certificaciones-del-grupo/>

ÍNDICE ABSOLUTO DE FRECUENCIA

(N.º de accidentes con y sin baja*1.000.000 / N.º de horas teóricas trabajadas)

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	8,83	7,30	11,67
2024	8,56	6,15	13,07
2025	3,97	4,01	3,88

ÍNDICE DE GRAVEDAD

(N.º de días perdidos*1.000 / N.º de horas teóricas trabajadas)

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	0,12	0,09	0,17
2024	0,17	0,15	0,21
2025	0,09	0,05	0,18

DURACION MEDIA DE LAS BAJAS

(N.º de días perdidos / N.º de accidentes con baja)

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	26,00	24,03	28,17
2024	34,31	48,27	24,76
2025	45,32	29,38	68,33

NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA TOTALES

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	61	32	29
2024	64	26	38
2025	22	13	9

NÚMERO DE DÍAS DE BAJA TOTALES

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	1.586	769	817
2024	2.196	1.255	941
2025	997	382	615

NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	0	0	0
2024	0	0	0
2025	0	0	0

INFORMACIÓN SOBRE RELACIONES SOCIALES**Comunicación, participación y consulta**

En el Grupo Servinform Holdco se establece el diálogo social mediante los órganos de representación sindical de las personas trabajadoras.

En el Grupo se establece el diálogo social mediante los órganos de representación sindical de las personas trabajadoras.

En el Grupo durante el año se ha mantenido el dialogo social con 22 comités de empresa.

Cada una de las empresas del grupo dispone de representación sindical bien a nivel local, bajo la forma de comité de empresa o delegados/as sindicales, bien a nivel estatal, a través de las comisiones específicas de cada materia.

En este sentido, las empresas mantienen reuniones trimestrales periódicas con los comités de empresa o en su caso delegados sindicales a nivel local dónde se tratan y debaten las problemáticas que se produzcan en el desarrollo de la actividad y que

requieren de la atención y consulta con la representación sindical de la plantilla, ya sean temas relacionados con las relaciones laborales.

Así mismo, también se realizan reuniones trimestrales con los delegados de prevención a nivel local. En estas reuniones se tratan temas sobre la prevención de riesgos laborales dentro del seno de los comités de seguridad y salud.

Además, en el caso de requerirse tratar otros temas que requieran de un tratamiento específico, se convocan reuniones extraordinarias si así fuera necesario.

Así mismo, de forma periódica, ya sea mensual, trimestral o anual, o en su caso, en el momento en que ésta se produzca, se les facilita información sobre la que se debate en las reuniones anteriormente indicadas, ya sea relacionada con los preceptos legalmente establecidos como con temas relacionados con la plantilla.

Por otro lado, en el Grupo existen empresas con comisiones de formación, donde con la participación de la parte social se establece y debaten planes de formación, haciéndose un seguimiento y análisis de este de manera periódica a lo largo del año, tal y como detallamos en el apartado de Formación del presente Informe.

En las empresas del grupo están constituidas las comisiones de seguimiento y negociación de los planes de igualdad, siendo en el seno de ellas, donde se negocian y realizan, tanto los seguimientos como modificaciones correspondientes. Para ello se establecen reuniones periódicas a lo largo del año donde se procede al análisis de la información, previamente remitida, en relación con la aplicación de los planes de igualdad, así como las situaciones que se produzcan o resulten en el desarrollo de este.

Convenios colectivos

La totalidad de los trabajadores de las diferentes empresas del Grupo Servinform Holdco están cubiertos por el convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad que realicen y a la ubicación de su centro de trabajo.

INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN

En Grupo Servinform, la formación continua de las personas que forman parte de la organización es un elemento clave para afrontar con solvencia los retos del presente

y prepararse con anticipación para los del futuro. Se ha consolidado como un motor de mejora continua, retención del talento y fortalecimiento de una cultura organizativa orientada al desarrollo y la excelencia.

El crecimiento de la formación responde a una apuesta decidida por el aprendizaje continuo como eje de desarrollo, competitividad y fidelización del talento. Las acciones formativas han estado orientadas tanto a consolidar conocimientos clave como a potenciar habilidades esenciales para adaptarse a entornos cada vez más exigentes.

Durante el ejercicio 2025 se ha desplegado un Plan de Formación basado en la detección de necesidades, a partir de reuniones estratégicas con responsables de los distintos equipos de todas las sociedades del grupo. El plan se ha desarrollado con la colaboración de la Representación Legal de los Trabajadores, a través de la Comisión de Formación, que ha contribuido con propuestas orientadas a mejorar el desempeño profesional.

Al igual que en 2024, el Plan ha incluido una amplia oferta de acciones voluntarias y obligatorias en modalidad presencial, teleformación y virtual. Su gestión se ha apoyado en herramientas tecnológicas que garantizan su eficiencia y trazabilidad: TM-Hub (Training Management Hub) y Campus Servinform (plataforma Moodle). La consolidación de TM-Hub ha permitido centralizar necesidades formativas y ofrecer a cada profesional un perfil único con su historial y certificaciones.

A continuación, se presentan las principales conclusiones de la memoria del Plan de Formación 2025:

- Impulso cuantitativo y cualitativo: Más de 5.000 peticiones gestionadas y más de 6.000 participantes formados, con una media de 16,85 horas de formación por persona. El porcentaje de finalización alcanzó el 80%.
- Diversificación de contenidos: las cinco escuelas formativas (Talento, Bienestar, Ventas, Tech y Normativa) han cubierto competencias técnicas, transversales y normativas.
- Digitalización y accesibilidad: TM-Hub ha facilitado la autogestión, el acceso a historiales y la descarga de certificaciones.

- Planificación efectiva: se ejecutó el 86,41% de las acciones previstas. La implicación de los responsables de equipo fue clave en la detección de necesidades.
- Formaciones obligatorias: Se ha mantenido una tasa de finalización equivalente a la media en las acciones obligatorias entre el 70% y 80%, esto se ha debido al seguimiento del departamento de formación.
- Satisfacción y evaluación: La nota media global de satisfacción ha sido de 8,11/10, lo que refleja la calidad percibida del proceso formativo
- Impacto en la toma de decisiones: El diseño de un itinerario de herramientas de análisis de datos (Excel, Power BI, Power Query, Power Pivot) ha sido una de las áreas de relevancia. Adicionalmente, se ha reforzado este aprendizaje mediante la puesta en marcha de píldoras formativas, orientadas a abordar de manera directa y práctica las tareas habituales de los equipos.
- Modelo de Liderazgo: Uno de los hitos más relevantes de este ejercicio ha sido la puesta en marcha del Programa de Liderazgo, una iniciativa diseñada para acompañar a nuestros líderes en su desarrollo y ayudarles a crecer dentro de la compañía, fortaleciendo su capacidad para guiar equipos en un entorno cada vez más dinámico y exigente, dotándolos así de las herramientas necesarias para afrontar los retos actuales y futuros desde una perspectiva más sólida, humana y estratégica. Por este programa han pasado más de 450 mandos.
- Refuerzo de la formación en idiomas: Como respuesta al crecimiento y expansión de la compañía, se ha potenciado de manera significativa la formación en idiomas (Inglés, Italiano y Portugués), con el objetivo de facilitar el desarrollo de competencias lingüísticas en un entorno cada vez más internacional.
- Potenciación de la formación interna - conocimiento compartido: Este año se ha apostado de manera decidida por la formación interna, impulsando sesiones impartidas por profesionales de la propia compañía relacionadas con procedimientos, conocimiento de sistemas y operativas de los diferentes servicios.
- Renovación del catálogo formativo: Durante este año se ha llevado a cabo un análisis detallado de las distintas acciones formativas con el objetivo de actualizarlas y alinearlas con las necesidades reales del día a día. Asimismo,

la incorporación de un canal de sugerencias a través de TMHub ha permitido conocer de forma directa los intereses formativos existentes

En conjunto, 2025 ha supuesto un año de consolidación y evolución de la estrategia formativa, con avances significativos y aprendizajes que permitirán seguir alineando la formación con los objetivos estratégicos de la compañía.

A continuación, se proporcionan los datos de los indicadores de formación del año 2025 consolidados para todo el grupo por categoría profesional:

Categoría profesional	N.º de horas de formación anuales	
	Año 2024	Año 2025
Administrativos	19.449	89.296
Dirección	408	1.289
Personal baja cualificación	27.362	316
Personal cualificado	6.850	877
Técnicos	11.473	17.397
Total	65.542	109.175

La inversión total en 2025 que ha realizado el Grupo asciende a 490.195,37 euros (423.467,48 euros en el año 2024).

La bonificación total en 2025 que ha realizado el Grupo asciende a 418.759,56 euros (378.742,11 euros en el año 2024).

En 2025 se han impartido 639 horas para puestos administrativos en SVFM PT, Unipessoal Lda., de las cuales 6 horas corresponden a personal cualificado.

*En la información aportada en referencia a las acciones formativas no se incluye las sociedades SVFM PT, Unipessoal Lda y Servinform Colombia S.A.S. por no disponer de información concreta de las mismas.

INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Tal y como se establece en su Política de Gestión, la dirección del Grupo Servinform Holdco ha adquirido el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como un principio básico y fundamental, proporcionando los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la implementación de los Planes de Igualdad entre hombres y mujeres en cada una de las empresas del Grupo.

Durante el año 2025 se ha cerrado la negociación de 2 planes de igualdad y se han realizado reuniones periódicas con el resto de las comisiones de seguimiento de los planes de igualdad.

En cada uno de los Planes se tiene en consideración las particularidades específicas de cada una de ellas, si bien se pretende homogeneizar todos ellos bajo los mismos principios, que son:

- Principio de **"tolerancia cero"** ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los **estamentos** de la compañía.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las **barreras socioculturales**.
- Principio de **coordinación empresarial** en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de **transversalidad** en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Todos estos Planes han seguido con el proceso de negociación con la parte social y firmados conforme a los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como adaptado a lo regulado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estos Planes incorporan medidas de igualdad en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con una perspectiva de género, y entre las que se recogen la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, eliminación de preguntas sexistas o compromiso en materia de igualdad en la publicación de vacantes.

Además, en ellos se desarrollan medidas relacionadas con las condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, también se establece regulación y criterios de acceso a los planes de formación que las empresas elabora anualmente.

Por último, se incluyen medidas relacionadas con la salud laboral, tales como campañas informativas, adaptaciones de puestos, teletrabajo para embarazadas, disposición de salas de lactancia dentro de las posibilidades del centro de trabajo.

Como referencia al Código Ético del Grupo Servinform Holdco 14, en él se queda recogido el principio de igualdad y lucha contra cualquier tipo de discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra cuestión personal, física o social entre sus trabajadores.

También se recoge en este Código Ético el derecho a un trato justo, digno y respetuoso, no sólo entre los trabajadores, sino en las relaciones con los proveedores, clientes, competidores y empresas colaboradoras.

Como resultado, todos los planes de igualdad disponen de un Protocolo de Prevención del Acoso que permite prevenir y combatir cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad

¹⁴ Código Ético de Servinform:

www.servinform.es/wp-content/uploads/2022/11/Codigo-Etico-Servinform.pdf

en el trabajo que violen los derechos personales de los profesionales que trabajan en Grupo Servinform Holdco.

Así mismo, todos los planes de igualdad disponen de un Protocolo para las víctimas de violencia de género, que al igual que en el Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo, fue negociado con la parte social.

Por otro lado, toda esta información se pone a disposición de la plantilla para su consulta a través de los sistemas de comunicación que el Grupo dispone para ello, haciendo de este modo que esta sea accesible para todos los empleados.

De todas las medidas adoptadas e incluidas en los Planes de Igualdad se hace seguimiento a través de las comisiones de seguimiento de igualdad.

Diversidad

Todas las personas que trabajan en el Grupo Servinform Holdco deben aplicar y fomentar en el trabajo los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación (por raza, sexo, idioma, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal/social).

Por ello, en cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la empresa dispone de un plan de igualdad LGTBI +, que incluye las medidas necesarias para prevenir y corregir las posibles situaciones de acoso para dicho colectivo que pudieran originarse en el ámbito de la empresa.

El plan de igualdad LGTBI + tendrá vigencia en tanto en cuanto no se regulen los mismos por los convenios colectivos de aplicación en la empresa, momento en el cual se procederá a su modificación y actualización, todo ello en base a lo establecido en el punto 3 del art. 5 del RD 1026/2024, donde se indica que dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos.

Así mismo, la empresa dispone de Protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI +.

INFORMACIÓN SOBRE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

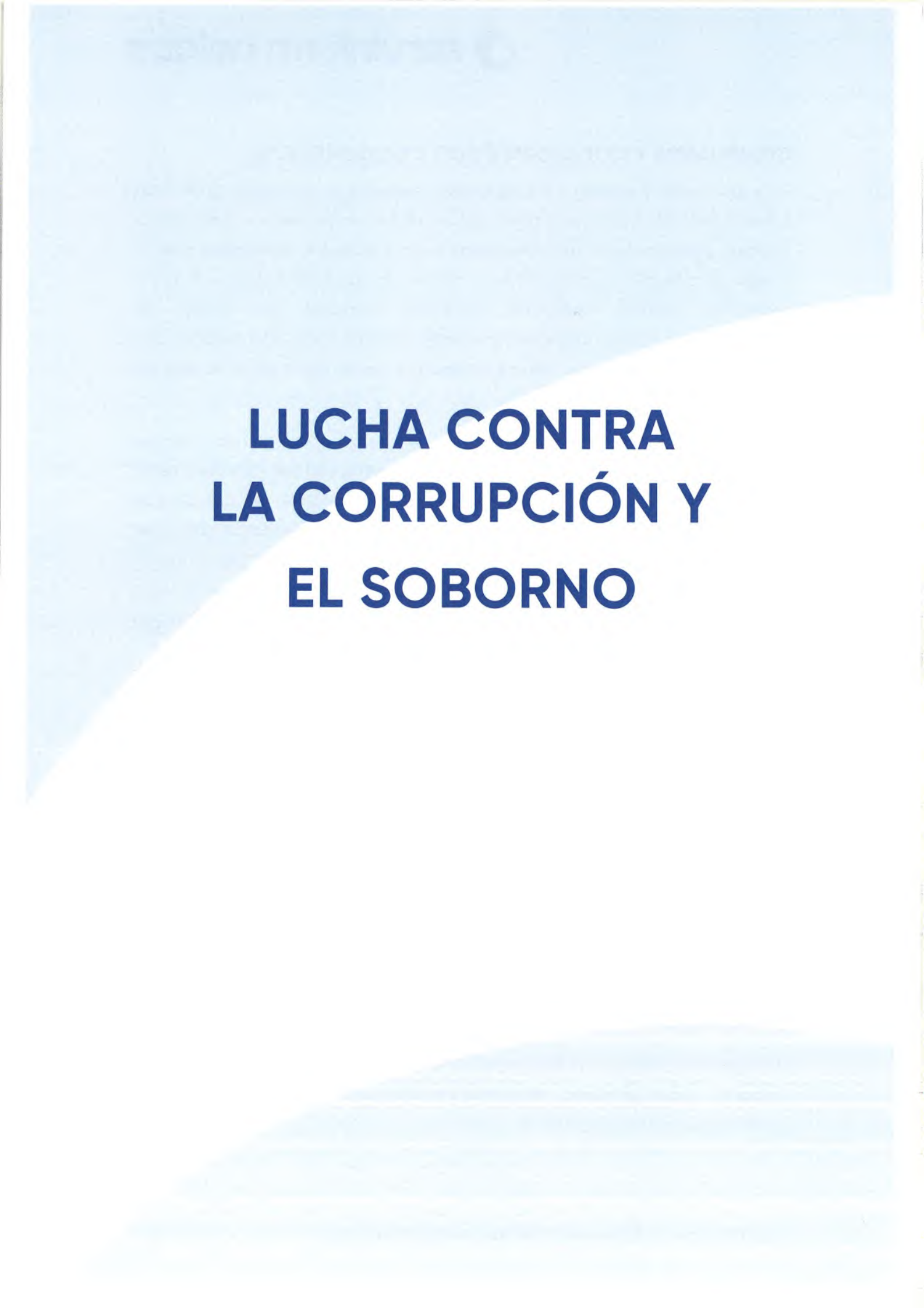
En el año 2005 Grupo Servinform Holdco, como muestra de su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, estableció una política de contratación de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, entre los que se encuentran personas con algún tipo de discapacidad.

Además, el Grupo se encuentra afectado por la normativa que obliga a incorporar en sus plantillas a personas con discapacidad, siempre en función de la plantilla media de sus sociedades.

En relación con la accesibilidad, el Grupo dispone de instalaciones acordes a la legislación y a los requisitos específicos. No obstante, cuando se detecta la necesidad de efectuar alguna adaptación o mejora que redunde en un beneficio en relación con la accesibilidad, se proporcionan los recursos necesarios para intentar satisfacerla.

Durante el ejercicio 2025, en las sociedades del Grupo, se realizaron pequeñas mejoras/adaptaciones específicas en sus centros con respecto a la accesibilidad:

- En su sede de Torrejón de Ardoz (Madrid) con la apertura de una entrada a la sala sindical con rampa para asegurar la accesibilidad de todo el personal.
- En la nueva sede Servinform Valladolid, habilitando y preparando el baño de movilidad reducida para su uso al ser utilizada hasta su momento prácticamente como almacén.
- En el resto de sedes y oficinas, como en años anteriores, no ha sido necesario realizar ninguna adaptación o mejora específica en sus centros con respecto a la accesibilidad, ya que al cierre de este ejercicio todos los centros cumplían ya con la normativa.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

COMPLIANCE Y CÓDIGO DE ÉTICO Y DE CONDUCTA

El Grupo asume y adopta los compromisos definidos en su Código Ético y de Conducta (Código Ético) con el objeto de desarrollar y mantener una sólida cultura de salud, seguridad, ética, responsabilidad social, protección del medio ambiente, cumplimiento legal e integridad. Este Código es de aplicación a cada uno de los empleados, mandos intermedios, directivos, miembros del Consejo de Administración y colaboradores de la compañía. El Código Ético está comunicado a toda la organización y a las partes interesadas, estando disponible en la web del Grupo (<https://www.servinform.es/>).

En línea con este compromiso y extendiéndolo a nuestra cadena de valor, el Grupo cuenta asimismo con un **Código de Conducta para Proveedores**. Este documento establece los criterios y requisitos mínimos de obligado cumplimiento en materia de derechos humanos, prácticas laborales y protección medioambiental que deben ser observados por todos los proveedores y subcontratistas. Dicho Código es de aceptación expresa previa al inicio de la relación contractual y se encuentra permanentemente a disposición de todas las partes interesadas en la página web del Grupo (<https://www.servinform.es/>).

El Código Ético se integra dentro del modelo de Corporate Compliance desarrollado e implantado en el Grupo, siendo la norma básica que define nuestro marco de actuación y comportamiento en todas las situaciones, creando una verdadera cultura de respeto al derecho y de ética empresarial.

Además, el Código prevé medidas de vigilancia y control del cumplimiento del mismo a través del Comité de Cumplimiento, que se encargará tanto de resolver las dudas en la aplicación del Código, como de canalizar las denuncias que se produzcan. Este Comité es el medio de comunicación que disponen los empleados para informar de los posibles incumplimientos del mismo y se encarga de supervisar el funcionamiento y observancia del Corporate Compliance de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. Para ello, se dispone de un Canal de Denuncias regulado por el Protocolo Comunicación, Investigación y Respuesta (en adelante, "Protocolo CIR". Cualquier denuncia recibida será tratada con la mayor confidencialidad posible y no se podrán tomar represalias de ninguna índole hacia quienes comuniquen una posible violación del Código Ético.

Las denuncias serán analizadas e investigadas pudiendo ocasionar, en caso de confirmarse, sanciones disciplinarias e incluso el despido de los denunciados.

En desarrollo del Código Ético, el Grupo ha aprobado otra normativa interna (políticas, procedimientos, etc.) que articulan la impregnación de los principios del Código en la actuación ordinaria del Grupo, dotándolo de herramientas de actuación y control.

Durante el ejercicio 2025 se han incoado varios expedientes por potenciales vulneraciones del Código, resultando, tras la oportuna instrucción, en la adopción de una serie de medidas de índole disciplinaria, ninguna de ellas siendo relativas a casos de vulneración de DDHH.

Adicionalmente, la formación en las materias que desarrolla el Código es fundamental y, por ello, a lo largo del ejercicio se han llevado a cabo diversos programas formativos (prevención de riesgos laborales, protección de datos, prevención del fraude, etc.).

PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y DE LOS DELITOS

La honestidad y la integridad son valores que deben regir el comportamiento de los empleados, directivos y administradores del Grupo tanto en sus relaciones internas, y especialmente, en las externas (clientes, proveedores, competidores, administraciones públicas, etc...). Todos deben respetar y cumplir la legislación española, o en su caso, del país en el que se esté desarrollando la actividad, dado el caso. Todos los empleados deben tener tolerancia cero con el delito, así como con la erradicación de cualquier conducta delictiva que detecten. La prevención de las conductas delictivas es también objeto del Código Ético y todos los empleados deberá contribuir a ello.

Las relaciones con cualquier administración pública, fundación pública, organismos reguladores, agencias y entidades públicas empresariales o sociedades mercantiles de capital público deberán desarrollarse bajo las máximas de transparencia, honestidad y corrección.

Cualquier conducta que atente contra estos principios conlleva graves perjuicios para la compañía (legales, de imagen y reputación, etc.), por lo que de ser detectada será sancionada conforme a lo previsto en la normativa interna.

LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

El Código Ético establece que el Grupo rechaza cualquier tipo de actuación que tenga como finalidad influir sobre la voluntad de personas ajenas a la organización para lograr un beneficio directo o indirecto, bien sea de la persona individualmente, o para la empresa en su conjunto, mediante el ejercicio de prácticas no éticas o ilegales.

Estos comportamientos están considerados como actos de corrupción, y serán sancionados si así fuera acreditado, tras recibir una denuncia a través del canal de denuncias, y llevarse a cabo la oportuna instrucción.

REGALOS Y OBSEQUIOS

Tendrá la consideración de regalo u obsequio todo bien, ya sea tangible o intangible, que haya sido prometido, ofrecido, puesto a disposición, otorgado, solicitado y/o aceptado, directamente o a través de una tercera parte. El Grupo ha establecido unas directrices generales en relación a los regalos y obsequios con el fin de aportar transparencia y evitar la comisión de una violación del Código Ético.

Se recomienda se adopten las siguientes directrices generales:

- **Valor razonable.** Cualquier ventaja o beneficio ofrecido o recibido en el marco de la legítima promoción de ventas debe ostentar un valor razonable y proporcionado.
- **Prohibición de contraprestación.** Se prohíbe la concesión/recepción de gratificaciones con el fin de obtener una ventaja comercial en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.
- **Rechazo de lujos.**
- **Hospitalidad.** Se consideran socialmente aceptables todas aquellas muestras de hospitalidad que deriven de las normas generales de cortesía, siempre que se realicen dentro del contexto empresarial.

- **Uso operacional** preferible al uso privado. Es recomendable que los regalos u obsequios ofrecidos o recibidos se encuentren destinados a la compañía, en lugar de directamente a empleados de la misma.
- Prohibición de **pagos en efectivo** o equivalentes.
- **Transparencia.**
- **Frecuencia** y oportunidad. La entrega o recepción de regalos u obsequios debe espaciarse de manera razonable en el tiempo, evitando en todo caso su coincidencia con momentos estratégicamente comprometidos.

Estas directrices, así como los medios de control de su cumplimiento, están previstas en la normativa interna que, en desarrollo del Código Ético, ha implantado el Grupo (Política Anticorrupción y de Regalos), difundida en la organización.

PRINCIPIOS DE COMPETENCIA LEAL

El Grupo está preparado para competir exitosamente en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de la legislación en materia de **defensa de la competencia, antimonopólica y de lealtad comercial**. Por ello, queda prohibida cualquier actuación realizada en connivencia con competidores que resulten contrarias a la normativa de protección de la libre competencia, tales como fijación de precios o condiciones de venta, así como la asignación de clientes o territorios.

El Grupo se compromete a competir en el mercado de manera limpia y leal. No incurrirá en falsedades en la promoción y publicidad de sus servicios, ni en descalificaciones sobre los productos o servicios de sus competidores, todo ello en aplicación de los principios de honestidad e integridad que rige su Código Ético.

PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL

El Grupo y todos sus empleados deben prestar atención especial al cumplimiento de las obligaciones contenidas en la legislación de Prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo. Por esto, se establecen los protocolos internos necesarios para poder identificar a cualquier tercero que pretenda realizar transacciones con el Grupo de conformidad con la legislación vigente, estando prohibida la realización de operaciones financieras con aquellos que no hayan sido debidamente identificados, y con aquellos cuya actividad profesional suscite dudas de ser ilícita.

Las obligaciones específicas establecidas por el Grupo para la prevención de este tipo de conductas están recogidas en el **Protocolo de Prevención de Delitos de frustración de la Ejecución e Insolvencias Punibles**.

Por último, destacamos que ninguna de las sociedades del Grupo es sujeto obligado conforme a los requisitos de la normativa de Prevención de Blanqueo de Capitales en España.



SOCIEDAD Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El Grupo rechaza por completo cualquier violación de los Derechos Humanos. Cumplimos todas las leyes nacionales relacionadas con ellos y apoyamos las disposiciones aplicables a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por ello estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas ¹⁵, cuya carta de renovación del compromiso ha sido renovada el pasado mes de junio de 2025.



Pacto Mundial
Red Española

Además, nos regimos por los principios definidos en nuestro Código Ético, que establece unos principios rigurosos de conducta de obligado cumplimiento para toda nuestra organización.

El bajo índice de casos registrados a través del canal de denuncias (2 en todo el ejercicio 2025), indica el alto grado de compromiso del Grupo en la lucha contra cualquier acto de vulneración de derechos humanos, discriminación en el empleo y/o la ocupación en el año 2025 en el Grupo.

COLABORACIÓN EN CAUSAS SOCIALES

Grupo Servinform Holdco, consecuentemente con su compromiso con su responsabilidad social corporativa, todos los años destina recursos para el apoyo de diferentes causas solidarias.

Durante el año 2025 se ha colaborado con las siguientes asociaciones con las siguientes aportaciones:

Fundación Andaluza Tecnológica (Funddatec): 1.200 euros

Asociación Aldeas Infantiles SOS España: 1.119 euros

¹⁵ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/14314>

Asociación Española Contra el Cáncer: 301 euros

COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN LABORAL

Dentro de las políticas de contratación de Grupo Servinform Holdco está la de incorporar personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Fomentamos además su formación e integración laboral, favoreciendo su desarrollo personal y profesional. Nuestra plantilla cuenta con 304 personas con discapacidad a 31 de diciembre de 2025 (279 a 31 de diciembre de 2024).

En aras de ese interés, el Grupo adquirió en el año 2021 la titularidad de un Centro Especial de Empleo (BETAN, S.A.), que se ha manifestado como un vehículo excelente de oportunidades para el acceso al empleo de personas discapacitadas, aprovechando el largo alcance que tiene el Grupo en empresas en diversos sectores de la economía.

Además, siendo conscientes de la dificultad para muchas empresas de dar cumplimiento a su obligación de incorporar a sus plantillas personas con discapacidad (Ley General de Discapacidad), Betansa es una oportunidad para que aquellas empresas que por razones técnicas, económicas u organizativas no puedan cubrir sus vacantes de puestos para personas con discapacidad en aplicación de las medidas alternativas previstas en la ley, puedan alcanzar los objetivos de empleabilidad de personas con discapacidad que esta marca. Betansa ofrece servicios de back office, atención al cliente, gestión documental etc.

Cumplimos, con ello, una doble función, una para las empresas, ofreciéndolas un servicio profesional y acorde a sus necesidades, y otra, para todas aquellas personas con discapacidad que siendo contratadas por Betansa tendrán una oportunidad para su desarrollo profesional y personal.

Sin embargo, dentro del Grupo, no es solo Betansa la sociedad que emplea a personas con discapacidad, sino que la mayoría de ellas tienen contratadas a personas con alguna discapacidad. Como hemos visto en apartados anteriores, el total del grupo cumple con la exigencia legal de que el 2% de la plantilla esté formada por personas con algún tipo de discapacidad, siendo el Área de Selección y Desarrollo del Grupo el que se encarga de realizar las contrataciones de estos empleados.

EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Grupo Servinform Holdco está comprometido con el empleo, especialmente en los lugares donde tiene establecidos sus centros de trabajo, si bien este criterio de proximidad es tenido en cuenta en los procesos de selección, no es condicionante dada la especificidad de algunos perfiles demandados y la necesaria atención a criterios objetivos de selección.

Los municipios en los que están ubicados nuestros centros son de gran tamaño y elevada actividad profesional, por lo que en nuestra plantilla disponemos de trabajadores locales, así como de las comarcas próximas.

En este 2025 se ha abierto el centro de trabajado de Valladolid, con una plantilla media de 141 personas a final de año.

En Portugal se han abierto 2 centros nuevos de trabajo, en Lisboa y en Sabugal, apoyando el crecimiento profesional también en otras geografías.

Asimismo, para el 2026 se prevé consolidar un nuevo centro de trabajo en Roma.

INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

Grupo Servinform Holdco se ha definido, desde su constitución, como una organización con tradición de innovación y capacidad de adaptación a los cambios y necesidades de sus clientes.

Gracias a su capacidad tecnológica, y al amplio portfolio de servicios que ofrece a sus clientes, puede aplicar avances en innovación en diferentes ámbitos y sectores.

Durante el ejercicio 2025, desde el Área de Consultoría e Innovación de la Dirección de Transformación Digital, se ha seguido desarrollando el plan plurianual de I+D definido, sobre las líneas estratégicas de robotización de aplicaciones (RPA) y computación cognitiva (AI) incluyendo IDP (Intelligent Document Processing).

Se ha continuado la ejecución la ejecución del Proyecto MEGARA (Plataforma de modelos lingüísticos basada en grandes transformadores preentrenados para la comprensión del lenguaje).

Se ha iniciado la ejecución del Proyecto RAGWANAMOS (Optimización de generación aumentada con recuperación en sistemas de conocimiento).

Además de estas actuaciones de I+D, en el apartado de iniciativas de Innovación Tecnológica:

Se ha continuado la ejecución del Proyecto INGENIAMOS (Ecosistema tecnológico para la gestión autónoma de soluciones de inteligencia artificial).

Se ha continuado la ejecución del Proyecto IRISSUITES (Sistema escalable e inteligente para soluciones avanzadas en la transformación digital).

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Aunque no se dispone de una política específica de compras y proveedores, Grupo Servinform Holdco hace partícipe a todas las contratas y proveedores de los compromisos definidos en la política del sistema de gestión y de su Código Ético de Proveedores (disponibles en la página web) mediante la comunicación de los requisitos y buenas prácticas ambientales que deben cumplir en el desarrollo de sus actividades.

Si bien es cierto que los criterios ambientales y de RSC actualmente no son considerados para nuestros proveedores y contratas, a través de esta política de gestión y Código Ético de Proveedores se hace partícipe a los proveedores de los compromisos de la organización con la calidad, el respeto al medioambiente, la seguridad y salud laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, se lleva a cabo con todas las contratas y proveedores que lo requieren el proceso de coordinación de actividades empresariales según lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Dentro de nuestro Sistema de gestión disponemos de una sistemática documentada, acorde a la Norma UNE-EN ISO 9001, para la homologación inicial de los proveedores y subcontratistas con los que se pretende trabajar en base a una serie de criterios objetivos. Igualmente se dispone de herramientas para el seguimiento de estos proveedores y subcontratistas con objeto de poder evaluar su

desempeño pudiendo decidir si se trata de proveedores y subcontratistas beneficiosos para la organización o si por el contrario requieren ser des homologados.

Los proveedores del Grupo son reevaluados con una periodicidad mínima anual, habiéndose reevaluado todos en 2025. Quince de los proveedores, tras la evaluación, han pasado a la situación de "inactivo".

Durante el año 2024 se implementó una comunicación automática en todos los formularios de pedido de la organización, donde se informaba a los proveedores, en el momento de la recepción de las órdenes de pedido, de que podían ser evaluados o reevaluados en cualquier momento.

Del mismo modo, en 2025, se ha incorporado al citado formulario de orden de compra, un texto donde se informa a todos los proveedores que la gestión de dicha orden de compra (pedido) implica el pleno conocimiento y adhesión al Código Ético de Proveedores del Grupo Servinform Holdco.

ENFOQUE AL CONSUMIDOR

Grupo Servinform Holdco tiene como principal objetivo la satisfacción de sus clientes a través de la excelencia en la prestación del servicio. En este sentido, es objetivo del Grupo establecer relaciones comerciales duraderas basadas en la confianza mutua, la honestidad e integridad, la buena fe y el compromiso y la profesionalidad de ambas partes. Cada empleado que contacte directamente con clientes deberá esmerarse en conocer y comprender las necesidades actuales y futuras de éstos, sin obviar ningún dato que pueda resultar de interés.

Dado que la satisfacción del cliente es para Grupo Servinform Holdco un aspecto prioritario, se dispone de diversos mecanismos que nos permiten establecer el contacto con nuestros clientes, que nos ayudan a medir su nivel de satisfacción con nuestros productos y servicios así recoger sus opiniones, consultas, quejas y reclamaciones. Con ello obtenemos información valiosa que nos permite implantar acciones que nos ayudan a mejorar constantemente nuestros procesos y nuestros productos. Todas las reclamaciones y quejas son gestionadas hasta su resolución final de acuerdo con los procedimientos definidos en Grupo Servinform Holdco.

Las reclamaciones recibidas y tratadas por el Grupo Servinform Holdco en el ámbito nacional desde el ejercicio 2023 son las siguientes:

Año	Reclamaciones
2023	221
2024	135
2025	41

La oscilación del número de reclamaciones reportadas en el periodo 2023-2025 se produce porque, por un lado, en 2024, se lograron reducir las reclamaciones debido al esfuerzo realizado dentro de nuestro sistema de gestión y en 2025 dejan de incluirse las provenientes de la actividad gráfica que sí quedaban recogidas en años anteriores.

INFORMACIÓN FISCAL 2025

A 31 de diciembre del ejercicio 2024, en España, el Grupo R3HOLDCO se encontraba acogido al régimen especial de consolidación fiscal, de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre Sociedades, resultando ser R3HOLDCO, S.L. la entidad dominante del Grupo identificado con el número 0303/23 y compuesto por todas aquellas sociedades dependientes que cumplían los requisitos exigidos al efecto por la normativa reguladora de la tributación sobre el beneficio consolidado de los Grupos de Sociedades, que eran concretamente: Servinform S.A.U., External Mediation Services, S.L.U., Betan, S.A.U., Arteos Digital, S.L.U., Diagonal Company Services & Solutions, S.L., Selling Insurance Company E2E, S.L., SVF Finance, S.L., Legal Recovery E2E, S.L. y Ohmion Channel S.L. El conjunto de estas sociedades desarrollaba su actividad en España.

Hisapost, S.A., sociedad con domicilio fiscal en España, no cumplía los requisitos para formar parte del Grupo fiscal, por lo que presentaba individualmente sus declaraciones de impuestos.

El resto de las entidades dependientes del Grupo en el ejercicio 2025 (SVFM PT, Unipessoal Lda. y Servinform Colombia, S.A.S.), presentaban individualmente sus declaraciones de impuestos, de acuerdo con las normas fiscales aplicables en cada país.

En el ejercicio 2025, como consecuencia del acuerdo de escisión parcial financiera que explicamos en la Introducción del presente Estado de Información no Financiera, SERVIFORM, S.A.U., y sus sociedades dependientes españolas salen del consolidado fiscal de R3HOLDCO, S.L. Por tanto, A 31 de diciembre del ejercicio 2025:

- El consolidado fiscal de R3HOLDCO, S.L. solo lo componen las sociedades R3HOLDCO, S.L. y Arteos Digital, S.L.U., ambas excluidas del perímetro de consolidación del presente Informe.
- Todas las sociedades que forman parte del perímetro de consolidación del Grupo Servinform Holdco, S.L. presentan individualmente sus declaraciones de impuestos, de acuerdo con las normas fiscales aplicables en cada país.

En la siguiente tabla se presenta el detalle del resultado antes de impuestos correspondiente al ejercicio 2025 y 2024, distribuido por países, de todas las sociedades que componen el Grupo Servinform Holdco, S.L. en dicho ejercicio:

	Año 2024		Año 2025	
	Agregado	Consolidado	Agregado	Consolidado
España	9.544.099	5.628.889	8.490.402	4.521.874
Portugal	640.964	640.964	849.792	849.792
Italia	0	0	-411	-411
Colombia	-157.047	-157.047	-207.105	-207.105
Total	10.028.016	6.112.806	9.132.678	5.164.150

Asimismo, el importe de los impuestos sobre beneficios pagados por dichas entidades en el ejercicio 2025 asciende a 3.537.186 euros (1.885.933 euros en el ejercicio 2024), con el siguiente detalle:

	Año 2024	Año 2025
España	1.788.976	3.446.916
Portugal	96.957	90.270
Italia	0	0
Colombia	0	0
Total	1.885.933	3.537.186

Finalmente, las subvenciones recibidas en el Grupo representan el 0,5% de los ingresos totales de explotación. El importe en euros de las subvenciones por naturaleza es el siguiente:

	Año 2024	Año 2025
CDTI	204.321	146.790
Bonificación combustible	0	0
Contratación indefinida	0	0
Coste salarial personas con discapacidad contratadas en centros especiales de empleo del ámbito de la Comunidad de Madrid	469.854	684.414
Ayuda a las Unidades de Apoyo a la actividad profesional, en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, del Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.	2.880	26.321
Coste salarial personas con discapacidad contratadas en centros especiales de empleo del ámbito del Gobierno de Canarias	67.030	124.131
Mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo - Subvención otorgada por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía	149.576	96.636
Otros	0	0
Total	893.661	1.078.292

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

El director general de **GRUPO SERVIFORM HOLDCO**, en cumplimiento de los requisitos establecidos en 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, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop at the top and a long, sweeping horizontal stroke at the bottom.

31/03/2026
D. Ignacio Rufo Rodríguez
CEO Grupo SERVIFORM HOLDCO

ANEXO: ÍNDICE DE CONTENIDOS

REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Este documento ha sido elaborado al objeto de cumplir los establecido en 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, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Índice de contenidos requeridos 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, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Apartado	Apartado documento	Pág.
Ley 11/2018		
	QUIENES SOMOS	8
	PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES	16
	OBJETIVOS Y ESTRATEGIA	17
Modelo de Negocio	GESTIÓN DE LOS RIESGOS	18
	POLÍTICA DE GESTIÓN	19
	NUESTROS CERTIFICADOS	22
	ACUERDOS Y COLABORACIONES	26
Principales riesgos	MATERIALIDAD	25
Cuestiones	INFORMACIÓN GENERAL	28
medioambientales	INFORMACIÓN ESPECÍFICA	31

Apartado	Apartado documento	Pág.
Ley 11/2018		
Cuestiones sociales y relativas al personal	INFORMACIÓN SOBRE EL EMPLEO	
	INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	44
	INFORMACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD	58
	INFORMACIÓN SOBRE RELACIONES SOCIALES	61
	INFORMACIÓN SOBRE FORMACIÓN	63
	INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES	64
	INFORMACIÓN SOBRE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	66
		68
Lucha contra la corrupción y el soborno	COMPLIANCE Y CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	71
	PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES Y DE LOS DELITOS	72
	LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	72
	REGALOS Y OBSEQUIOS	73
	PRINCIPIOS DE COMPETENCIA LEAL	74
	PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL	74
Sociedad y Respeto de los Derechos Humanos	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	76
	COLABORACIÓN EN CAUSAS SOCIALES	76
	COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN LABORAL	77
	EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	78
	INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN	78
	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	79
	ENFOQUE AL CONSUMIDOR	80

Apartado	Apartado documento	Pág.
Ley 11/2018		
Información fiscal	INFORMACIÓN FISCAL	81

ANEXO: OTRAS CUESTIONES RELACIONADAS CON EL INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A continuación, se relacionan una serie de consideraciones finales sobre aspectos sobre los cuales, no se aporta información en la presente memoria:

Contaminación por ruido e iluminación: las actividades del Grupo Servinform Holdco no son generadoras de contaminación lumínica y acústica, por lo que son asuntos de escasa materialidad para el Grupo.

Biodiversidad: Las actividades del Grupo Servinform Holdco no generan un impacto directo en la biodiversidad ni en los espacios naturales. Todas nuestras actividades se ubican en polígonos industriales o en zonas comerciales, siendo este un aspecto en el que no podemos influir negativamente de forma directa, ni en su protección, ni en su restauración.

Desperdicio alimentario: las actividades del Grupo Servinform Holdco no son generadoras de residuos alimentarios, a excepción de los generados por los trabajadores en sus tiempos de comida, cuestión que consideramos que no es objeto de producir un **despilfarro de alimentos**, por lo que este apartado no es de aplicación a nuestra actividad.

No obstante, en las sedes principales del grupo, se dispone de comedores de empresa en los que los trabajadores pueden depositar los residuos de forma diferenciada y así evitar la mezcla de residuos alimentarios de otros residuos como envases o papel y cartón.

En relación al combate contra el desperdicio alimentario, si bien existe la obligación de minimizar la aparición de cualquier tipo de residuo y evitar, como se ha indicado, su mezcla con otro tipo de residuos, no se tiene definido actualmente ningún procedimiento que evite la aparición de residuos de origen alimentario como consecuencia de la actividad del comedor de empresa.

Inversiones ambientales: Grupo Servinform Holdco realiza todos los años inversiones en sus instalaciones y otros activos que de manera directa o indirecta suponen un

mejor desempeño ambiental, así como otros beneficios en materia de seguridad, cumplimiento de la legislación, etc. No obstante, no disponemos de la información exacta destinada a este cometido ni calculamos su impacto real sobre las cuestiones que afectan al medio ambiente, por lo que no se detalla este apartado en el informe. Trabajaremos en ofrecer información verificable en próximos informes.

Empleo local: Grupo Servinform Holdco no considera un aspecto relevante de aplicación a nuestras actividades el reporte de indicadores relacionados con el empleo local (nº de empleados residentes en los municipios/comarcas donde están ubicados nuestros centros) en el presente informe de información no financiera.

Trabajo forzoso u obligatorio y abolición del trabajo infantil: las actividades del Grupo Servinform Holdco se desarrollan siguiendo las normas laborales en vigor, por lo que la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, no es de aplicación.



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

SERVINFORM HOLDCO, S.L.

relativa al estado consolidado de información no financiera

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2025

En Madrid a 06 de julio del 2026

Rafael García Meiro
CEO



AENOR

SERVINFORM HOLDCO S.L (en adelante la organización) con domicilio social en: Avenida de los Premios Nobel, 37 Torrejón de Ardoz, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 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, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. 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, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

AENOR

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) 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, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025 que se publica como documento anexo al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no proporcione información fiel del desempeño de SERVIFORM HOLDCO S.L., y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.