



Kairōs

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA

INFORME
EINF

2025

ÍNDICE

1. NOTA METODOLÓGICA

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS INICIAL

3. PERFIL DE LA MEMORIA

3.1. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

3.2. ALCANCE DE LA MEMORIA

4. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

4.1. MODELO DE NEGOCIO

4.2. NUESTRA HISTORIA

4.3. PERFIL DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES

4.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ÓRGANOS DE GOBIERNO

4.5. INDICADORES NO FINANCIEROS A CIERRE DEL EJERCICIO 2024

5. POLÍTICAS Y ESTRATEGIA

5.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

5.2. ESTRATEGIA

5.3. FACTORES

5.4. POLÍTICAS

5.5. PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

5.6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

6. DESEMPEÑO AMBIENTAL

6.1. CONSUMO DE MATERIALES

6.2. CONSUMOS ENERGÉTICOS

6.3. CONSUMO DE AGUA

6.4. GENERACIÓN DE RESIDUOS

6.5. CAMBIO CLIMÁTICO - GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEIS)

6.6. CUMPLIMIENTO NORMATIVO AMBIENTAL

7. DESEMPEÑO SOCIAL INTERNO

7.1. EMPLEO

7.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7.3. ABSENTISMO

7.4. RELACIONES SOCIALES

7.5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

7.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO

7.7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.8. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.9 ACCESIBILIDAD

8. DESEMPEÑO SOCIAL EXTERNO

8.1. COMUNIDAD LOCAL

8.2. COMPRA RESPONSABLE

8.3. CLIENTES

8.4. DERECHOS HUMANOS

8.5. INFORMACIÓN FISCAL

ANEXO 1: TABLA ÍNDICE DE CONTENIDOS



1.

NOTA METODOLÓGICA

CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U., como sociedad matriz del Grupo Kairós, asume la responsabilidad legal de emitir el presente EINF. Sin embargo, todas las actividades descritas en el presente documento son ejecutadas por las empresas operativas del Grupo Kairós, en España, México y Perú. Por ello, a lo largo del texto se utilizará la expresión 'Grupo Kairós' para referirse al conjunto de dichas entidades, salvo que se indique lo contrario.



2.

GLOSARIO DE TÉRMINOS INICIAL

- CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U.: Sociedad holding del Grupo Kairós. Obligada por ley a emitir el EINF. No tiene actividad operativa.
- Grupo Kairós: Conjunto de empresas operativas que ejecutan todas las políticas, medidas e iniciativas descritas en este informe.
- Kairós España: Hace referencia a KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L. y KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS GROUP, S.L.
- Kairós México: Hace referencia a KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS MEXICO, S.A.
- Kairós Perú: Hace referencia a KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS PERÚ, S.A.U.





3.

PERFIL DE LA MEMORIA

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes en la ejecución de sus actividades propias del negocio. A pesar de ser la empresa matriz, se le denominará en su conjunto de empresas como Grupo Kairós, para hacer referencia a la entidad grupal.

En la elaboración del EINF y en la selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo durante el ejercicio 2024 por parte de Grupo Kairós. Este análisis se ha realizado teniendo en consideración la opinión de los Grupos de Interés realizando consultas a los departamentos con los que tienen relación. Los resultados de este análisis y sus efectos sobre el presente Estado de Información no Financiera se detallan posteriormente.

Siendo el primer ejercicio de obligada elaboración del presente EINF, no es necesario mostrar cifras comparativas en relación con el ejercicio anterior.



3.1. Análisis de materialidad

Tal y como se ha descrito anteriormente, para la elaboración de este EINF se han considerado los resultados del análisis de materialidad realizado consultas internas y contrastando los resultados tanto con proveedores de datos sectoriales como con empresas comparables con la misma actividad que Grupo Kairós, dando así cumplimiento a la Ley 11/2018, del 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 28 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados y tomando como referencia las directrices del GRI Standards.

Como resultado de este análisis de materialidad, se han obtenido los siguientes temas materiales distinguidos por los tres pilares fundamentales: Medioambiente, Social y Gobernanza (ESG, de sus siglas en inglés):

MEDIOAMBIENTE

- Oportunidades en tecnología limpia.
- Consumo y eficiencia energética.
- Economía circular.



SOCIAL

- Privacidad de datos y libertad de expresión.
- Desarrollo del capital humano.
- Privacidad y seguridad de datos.
- Acceso a la información.
- Diversidad y equidad.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Formación.
- Bienestar laboral.



GOBERNANZA

- Ciberseguridad y seguridad de datos.
- Protección de la propiedad intelectual y comportamiento competitivo.
- Gestión de riesgos sistémicos derivados de disrupciones tecnológicas.
- Ética empresarial y gobierno corporativo



3.2. Alcance de la memoria

El domicilio social de Carev se encuentra ubicado en la Calle Alcántara número 11, planta 2º, puerta B, CP 28019, Madrid (España). Su objeto social es la gestión y administración de valores representativos de los fondos propios de entidades residentes o no en territorio español, mediante la correspondiente organización de medios materiales y personales.

Carev es la matriz de un grupo empresarial de distintas sociedades cuya actividad es la de prestación de servicios de asesoría o consultoría tecnológica a distintos sectores, así como la prestación de bienes y servicios de todo tipo relacionados con sistemas de proceso de datos e informática en general, desarrollos tecnológicos y de páginas web y con el comercio a través de Internet.

El perímetro societario a 31 de diciembre de 2024 se detalla a continuación:

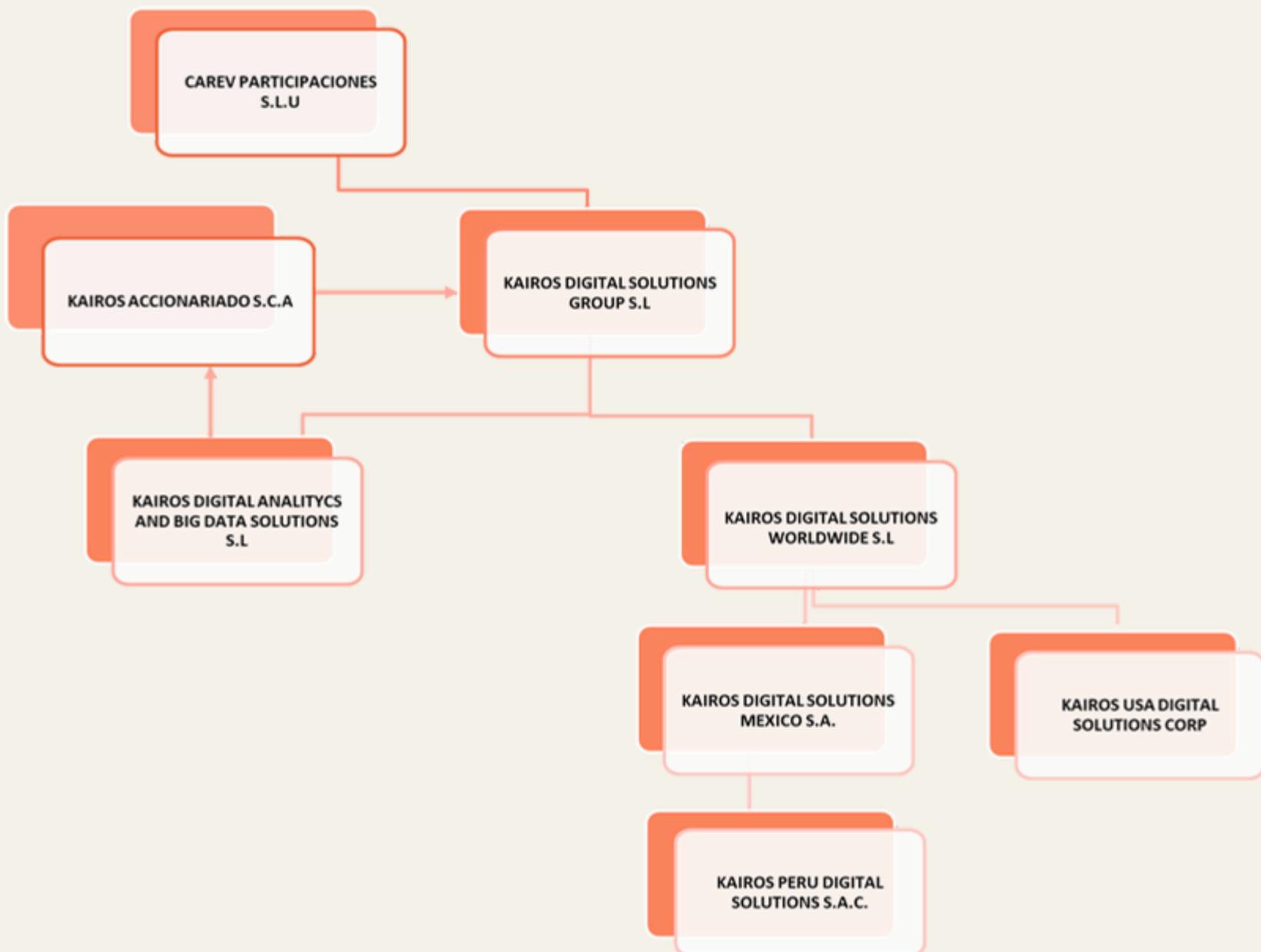


Gráfico 1: Organigrama societario del Grupo.

Dentro del organigrama, CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. es la que actúa de matriz del grupo y que junto con KAIROS ACCIONARIADO, S.C.A. la actividad desarrollada por ambas es la tenencia de participaciones.

A continuación, se describen las actividades de las distintas sociedades que se engloban dentro de Carev:

Dentro del organigrama, CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. es la matriz de Grupo Kairós, la cual ostenta la tenencia de las acciones.

A continuación, se describen las actividades de las distintas sociedades que se engloban dentro de Carev:



Dentro del organigrama, CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. es la que actúa de matriz del grupo y que junto con KAIRÓS ACCIONARIADO, S.C.A. la actividad desarrollada por ambas es la tenencia de participaciones.

A continuación, se describen las actividades de las distintas sociedades que se engloban dentro de Carev: Dentro del organigrama, CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. es la matriz de Grupo Kairós, la cual ostenta la tenencia de las acciones.

A continuación, se describen las actividades de las distintas sociedades que se engloban dentro de Carev:

- KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L., empresa de consultoría informática y experta en transformación Agile, con actividad en España.
- KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS GROUP, S.L., empresa del grupo que presta servicios de apoyo a la gestión especializada administrativa, financiera, recursos humanos, soporte técnico y legal al resto de empresas del grupo en todas sus geografías.
- KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS WORLDWIDE, S.L., empresa que ostenta las participaciones del grupo para México y Perú.
- KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS MÉXICO, S.A DE C.V., empresa de consultoría informática y experta en transformación Agile, con actividad en México.
- KAIRÓS PERÚ DIGITAL SOLUTIONS SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, empresa de consultoría informática y experta en transformación Agile, con actividad en Perú.
- KAIRÓS USA DIGITAL SOLUTIONS CORP., empresa de consultoría informática y experta en transformación Agile, sin actividad en Estados Unidos.
- KAIRÓS ACCIONARIADO S.C.A., empresa de tenencia de participaciones para las personas trabajadoras de Kairós España.

Debido a la estructura de Carev, a lo largo del desarrollo del presente EINF, se hará referencia a Grupo Kairós (en adelante Grupo Kairós o el Grupo) cuando se incluya dentro del perímetro a todas las sociedades salvo CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. y KAIRÓS ACCIONARIADO, S.C.A. Adicionalmente, se hará referencia a Kairós España cuando el ámbito de aplicación se limite a las sociedades KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L. y KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS GROUP, S.L., Del mismo modo, Kairós México cuando el ámbito de aplicación se limite a la sociedad KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS MEXICO, S.A. y Kairós Perú cuando se mencione KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS PERÚ, S.A.U.





4.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

4.1. Modelo de negocio

Grupo Kairós es una multinacional española líder en Business Agility, referente en proyectos de gestión del cambio organizacional y construcción de soluciones y productos de valor en el ámbito de la transformación digital.

El Grupo Kairós cuenta actualmente con alrededor de 700 profesionales y además de la central en España cuenta con sedes operativas en México, Perú y USA.

Estamos especializados en la construcción de soluciones y productos digitales, con especial capacidad en:

- Digital Business
- Software development:
 - Arquitectura Software Productos y Sistemas
 - Liderazgo Técnico
 - Desarrollo FrontEnd, BackEnd, API Integration y QA
- Business Agility, Agile Transformation, Agile Transformation Maturity Assessment, OKRs y Portfolio Management, Product Management, Coaching de equipos, Marcos de trabajo y Escalado, Programas formativos, Mentorización de roles.
- Lean Product Design (UX & UI), Service Design, Ideación de Producto, Research, Design & Visual Thinking.
- Data & IA, gobernanza de datos, servicios de datos en Real Time, proyectos de Business Intelligence y Visualización Avanzada, Machine Learning.
- Consultoría Innovación, Investigación y Observatorio Tecnologías emergentes (Blockchain, IoT).



+100

CLIENTES

12

PAÍSES

+400

PROYECTOS

800

EMPLEADOS

USA

MÉXICO

PERÚ

ESPAÑA

Gráfico 2: Presencia internacional del Grupo.

Se cuenta con un Área de Innovación para la evaluación de Programas e Iniciativas europeas, nacionales y regionales; Escritura y presentación de propuestas; Coordinación y ejecución de Proyectos de Innovación. En ámbitos tanto de aplicación de tecnologías emergentes, como entornos Cloud, infraestructuras y DevOps, o aplicación de metodologías LEAN y Agile en la generación de producto.

Alcance Global y Experiencia Local

El Grupo Kairós se ha consolidado como líder en España y México, donde llevamos a cabo algunos de nuestros proyectos más destacados, colaborando con Grupos de primer nivel y adaptando soluciones innovadoras a las necesidades locales. En España, el Grupo es socio estratégico de grandes clientes europeos, gestionando proyectos complejos desde su sede en Madrid, lo que posiciona al Grupo Kairós como un actor clave en el ámbito digital. En México, se ha ganado una sólida reputación como proveedor confiable, ejecutando proyectos de alta calidad también para el mercado estadounidense.

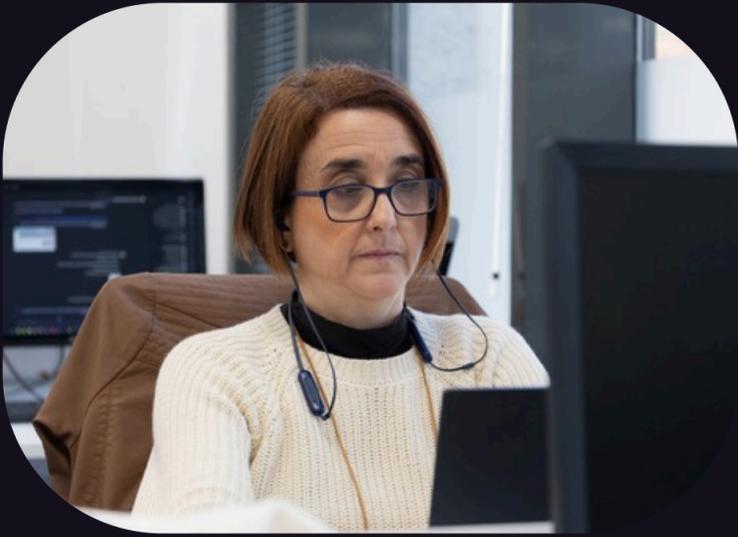
Compromiso con la Excelencia y la Innovación

En el Grupo Kairós, se mantiene un enfoque constante en la excelencia, aprovechando los últimos avances tecnológicos y las mejores prácticas del sector. La División de Innovación está en continua exploración de nuevas tecnologías como Blockchain, Inteligencia Artificial (IA) y el Internet de las Cosas (IoT), garantizando que los clientes del Grupo se mantengan a la vanguardia en un panorama digital en constante evolución. El Grupo Kairós se enorgullece de su capacidad para combinar tecnología de vanguardia con soluciones prácticas y orientadas al negocio.

Enfoque Holístico a la Transformación Digital

Los equipos multidisciplinares combinan agilidad empresarial, experiencia técnica y diseño innovador para ofrecer estrategias de transformación digital a medida. Al integrar metodologías ágiles con una profunda expertise técnica, se ayuda a las organizaciones no solo a transformar sus modelos de negocio, sino también a mejorar su eficiencia operativa, tiempo de comercialización y experiencia del cliente.





Colaboración y Valor a Largo Plazo

Se cree firmemente en fomentar relaciones a largo plazo con los clientes del Grupo, alineando los objetivos corporativos con los suyos para asegurar un crecimiento sostenible. El enfoque del Grupo Kairós es profundamente colaborativo, involucrando a los stakeholders durante todo el proceso de desarrollo para asegurar que nuestras soluciones respondan a necesidades reales de negocio y generen resultados medibles. Este compromiso con la colaboración nos ha permitido construir relaciones duraderas con grupos líderes, asegurando que las soluciones proporcionadas por el Grupo evolucionen a la par del crecimiento de sus negocios.

Reconocimientos y Premios

Kairós España ha sido reconocida por su liderazgo en tecnología y agilidad empresarial. El Grupo ha recibido numerosos premios, entre ellos el Premio a la Innovación Tecnológica de la Comunidad de Madrid y los Premios Siglo XXI de Tecnología. Además, Kairós España y Kairós México ha sido reconocido como uno de los Mejores Lugares para Trabajar por Great Place to Work®, lo que refleja el compromiso con el talento y una cultura de innovación vibrante.



4.2. Nuestra historia



Gráfico 4: Origen del Grupo Kairós.

4.3. Perfil de las diferentes actividades

En Grupo Kairós se ha desarrollado su estrategia y go to market alrededor de la alta especialización de los servicios que se ofrecen, basado en la excelencia técnica de sus consultores. Es por ello, que el modelo organizativo del Grupo Kairós se basa en un Modelo de Disciplinas de conocimiento con el objetivo de preservar por encima de todo, la búsqueda de la excelencia constante en la evolución de dichas disciplinas.

Dicho Modelo de Disciplinas se centra en una estructura organizativa y metodológica que busca alinear los servicios prestados por el Grupo Kairós con las necesidades estratégicas de los clientes del mismo. Este modelo integra varias disciplinas especializadas que permiten a Grupo Kairós ofrecer un enfoque integral y multidisciplinario en sus proyectos, adaptándose a los requisitos de sectores diversos y complejos.

- Business Agility:** Se promueve una cultura de agilidad en los negocios, implementando marcos de trabajo ágiles y métodos colaborativos para facilitar la adaptación rápida a cambios en el mercado y en las necesidades de los clientes. Se incluyen servicios como la Transformación Ágil, la gestión de OKRs y la coordinación de portfolios, con el riesgo de hacer más eficiente la toma de decisiones estratégicas.
- Lean Product Design:** Con un enfoque en el usuario, se aplican principios de diseño y metodologías lean para la creación y mejora de productos digitales. Esto incluye desde la investigación y el ideado de productos hasta la experiencia de usuario (UX) y el diseño visual (UI). El objetivo es asegurar que los productos digitales no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino también con las expectativas de los usuarios finales.



- **Software Development & Architecture:** El modelo de desarrollo de software del Grupo se basa en arquitecturas modernas y escalables, aplicando principios de desarrollo ágil y prácticas de calidad de software. La disciplina abarca la creación de arquitecturas de software robustas, liderazgo técnico y desarrollo tanto de front-end como de back-end, asegurando que las soluciones sean sostenibles y adaptables.
- **Data & AI:** Se emplea la capacidades avanzadas en el tratamiento y análisis de datos, incluyendo servicios de Data Governance, inteligencia de negocio (BI), visualización avanzada y modelos de Machine Learning. Esta disciplina permite a los clientes extraer valor de los datos para una toma de decisiones informada y optimización de operaciones.
- **Innovation & Emerging Technologies:** Se impulsa la innovación a través de un observatorio de tecnologías emergentes, investigando y aplicando tecnologías como Blockchain, IoT y otras tendencias relevantes. La disciplina de Innovación permite a Grupo Kairós proponer soluciones de vanguardia que optimicen los procesos Gruporales y aprovechen nuevas oportunidades de negocio.

El Modelo de Disciplinas de Grupo Kairós es un enfoque estructurado que permite flexibilidad y adaptación en los proyectos, facilitando una integración eficiente de diversas áreas de especialización. Esto resulta en un valor diferencial para los clientes, quienes pueden acceder a un servicio completo que cubre desde el diseño y desarrollo hasta la implementación y la mejora continua.

Igualmente nos permite contar con profesionales con una base sólida en cada una de sus áreas de expertise, asegurando el poder incorporar al experto perfecto en los equipos del cliente según la fase del proyecto en la que se encuentre o sus necesidades específicas potenciando el éxito del proyecto y la satisfacción del cliente.

DISCIPLINAS GLOBALES ÁREAS DE EXPERTISE

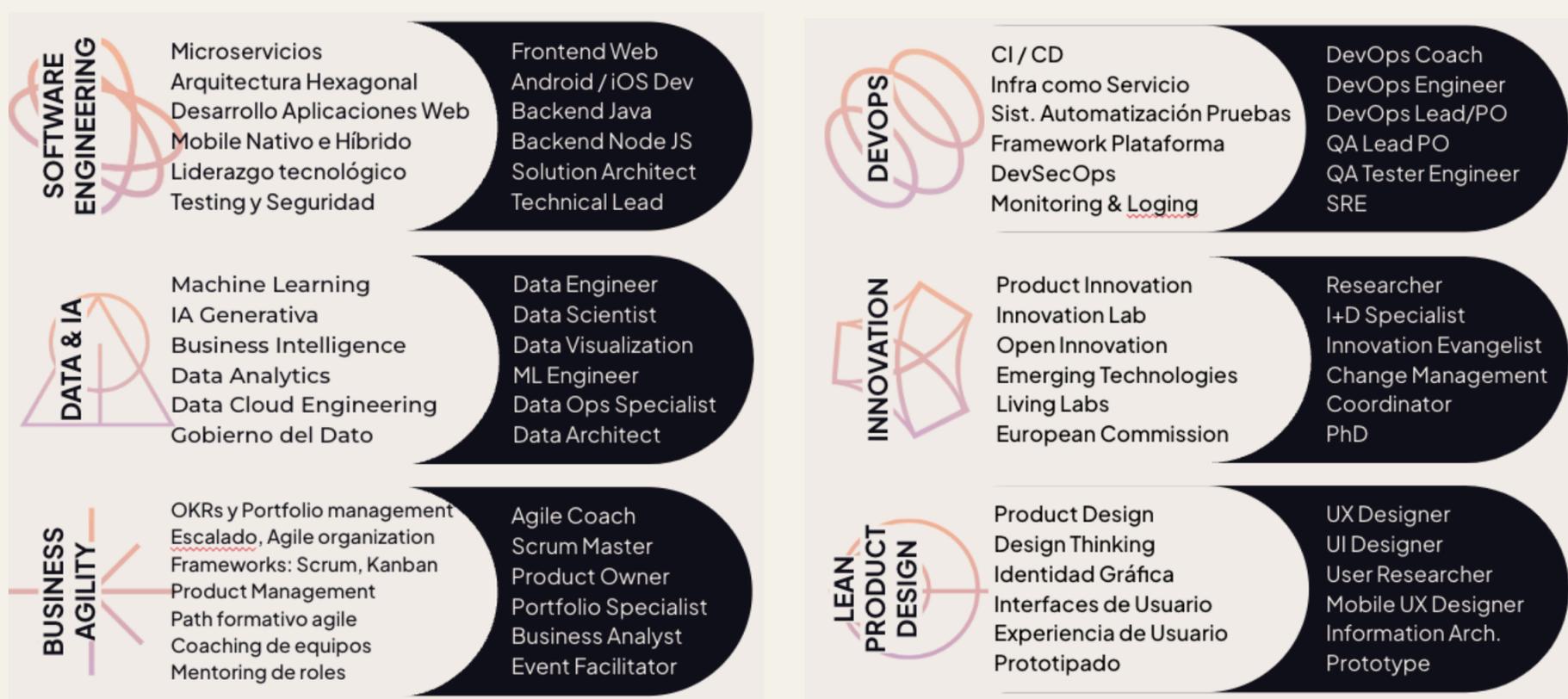


Gráfico 5: Disciplinas globales de Grupo Kairós.



4.4. Estructura organizativa y órganos de gobierno

El Grupo lo constituyen una serie de sociedades de las cuales Carev Participaciones, S.L.U. es la matriz de este. A continuación, se detalla, a modo de resumen, la información relativa a las sociedades incluidas en Carev a 31 de diciembre de 2024:

DENOMINACIÓN SOCIAL	DOMICILIO	ACTIVIDAD	% PARTICIPACIÓN		SOCIEDAD TITULAR DE LA PARTICIPACIÓN
			Directa	Indirecta	
CAREV PARTICIPACIONES S.L.U.	Madrid	Tenencia de participaciones	--	--	Matriz
KAIROS DIGITAL SOLUTIONS GROUP S.L.	Madrid	Tenencia de participaciones	98,50%	1,50%	Directa: CAREV PARTICIPACIONES S.L.U. Indirecta: KAIROS ACCIONARIADO S.C.A.
KAIROS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L.	Madrid	Prestación de bienes y servicios de todo tipo relacionados con sistemas de proceso de datos e informática en general	--	100%	CAREV PARTICIPACIONES S.L.U.
KAIROS ACCIONARIADO S.C.A.	Madrid	Prestación de bienes y servicios de todo tipo relacionados con sistemas de proceso de datos e informática	100%	--	KAIROS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L.
KAIROS DIGITAL SOLUTIONS WORLDWIDE, S.L.	Madrid	Tenencia de participaciones	100%	--	KAIROS DIGITAL SOLUTIONS GROUP S.L.
KAIROS DIGITAL SOLUTIONS MEXICO, S.A.	México	Prestación de servicios de asesoría o consultoría tecnológica	99%	--	KAIROS DIGITAL SOLUTIONS WORLDWIDE, S.L.
			1%	--	NFQ ADVISORY SERVICES & SOLUTIONS MEXICO S.C.
KAIROS USA DIGITAL SOLUTIONS CORP.	Texas	Realización de actos legales necesarios o convenientes para el Grupo	100%	--	KAIROS DIGITAL SOLUTIONS WORLDWIDE, S.L.
KAIROS PERÚ DIGITAL SOLUTIONS S.A.C.	Perú	Otras actividades de tecnología de la información y de servicios informáticos	90%	10%	Directa: KAIROS DIGITAL SOLUTIONS MEXICO, S.A. Indirecta: KAIROS DIGITAL SOLUTIONS WORLDWIDE, S.L.

Tabla 1: Estructura organizativa de Grupo Kairós en función de su actividad.

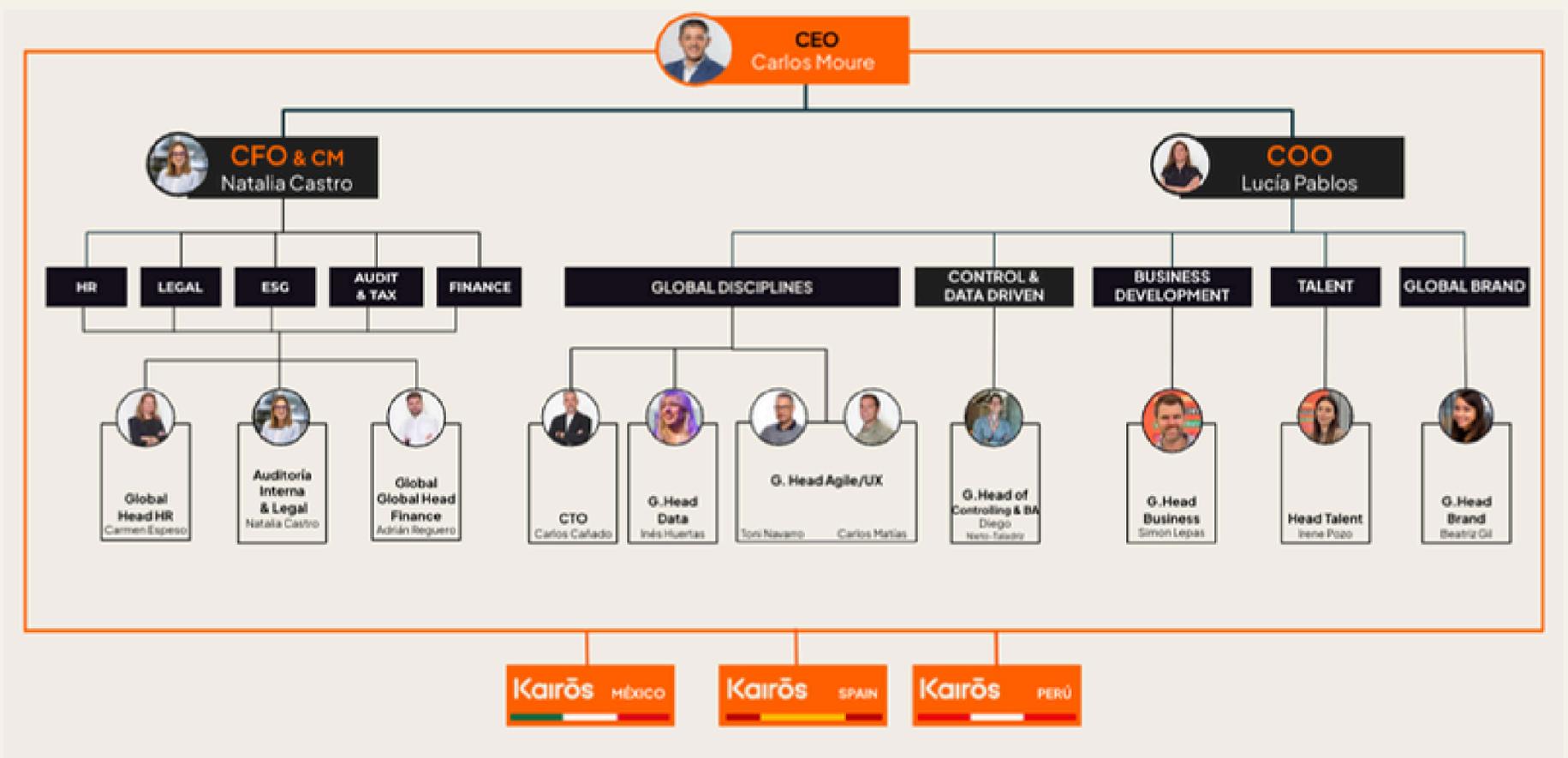


Gráfico 6: Disciplinas globales de Grupo Kairós.



4.5. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2024



99%
de contratos
indefinidos



+10.000
horas de
formación



+650
trabajadores
en plantilla



0,137 tn
de residuos
peligrosos



45.545 kWh
consumidos



0 accidentes
laborales con
baja

5. POLÍTICAS Y ESTRATEGIA

5.1. Misión, visión y valores

MISIÓN

Ayudar a los clientes a construir activos digitales rentables a través de la tecnología.

VISIÓN

Ser el Grupo de referencia en proyectos de gestión de cambio y construcción de soluciones en el nuevo entorno competitivo digital.

VALORES

ANALÍTICOS Y ASTUTOS DESCIFRANDO CADA CONTEXTO.

Se entiende y se analiza cada reto al que el Grupo Kairós se enfrenta, adaptándose a distintas realidades y perspectivas con contextos externos y diversos, con numerosos desafíos que puedan surgir, aprovechando oportunidades, identificando el mejor talento y proporcionando las soluciones más adecuadas para los clientes.

VALIENTES Y DETERMINADOS APROVECHAMIENTO DE LA INCERTIDUMBRE.

No se teme en la asunción de desafíos y se considera las incertidumbres como oportunidades para crecer, innovar y aprender. Se aborda la incertidumbre con valentía y determinación, asegurando que cada reto se convierta en un camino hacia la mejora continua.

EMPÁTICOS Y CÁLIDOS SE CUIDA AL ENTORNO.

Se tiene certeza de que las personas y organizaciones no estén solas en sus esfuerzos, ofreciéndoles un compañero que les ayude a convertir la incertidumbre en confianza y planificación.

ABIERTOS E IMPARABLES APRENDIZAJE DEL CAMINO.

Se valora cada experiencia como una oportunidad para adquirir conocimiento y mejorar. También se reconoce que no solo los resultados finales son importantes, sino también las lecciones y experiencias obtenidas en el durante.



5.2. Estrategia

Actualmente la estrategia del Grupo Kairós para 2025 y años sucesivos es crecer de manera sostenida por encima del crecimiento de mercado, estimado en una tasa de crecimiento anual compuesta del 5%.

Los valores fundamentales para mantener ese crecimiento son los siguientes:

1. Evolucionar la propuesta de valor en las disciplinas actuales.
2. Levantar barreras de entradas a los competidores a partir del conocimiento adquirido.
3. Desarrollar modelos propios de delivery basado en las disciplinas globales que se poseen.
4. Rediseñar la organización hacia disciplinas globales.
5. Crear y mantener una marca empleadora líder de mercado.

El Comité de Dirección ha aprobado por unanimidad los ejes estratégicos del Grupo Kairós en materia ESG para 2024, reafirmando el compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa y la transparencia

Ámbito ambiental, se continuará con la gestión responsable de residuos electrónicos, el reciclaje y el fomento del teletrabajo voluntario en España, México y Perú, junto con la promoción del voluntariado corporativo. En el plano social, se impulsarán acciones de impacto como donaciones estratégicas, beneficios para el bienestar del equipo (flexibilidad horaria, seguro médico, jornadas intensivas, formación, entre otros) y actividades que refuercen la cultura corporativa. En materia de gobernanza, se trabajará por mantener certificaciones clave, promover la ética, la transparencia y la ciberseguridad, y se desarrollarán proyectos de innovación alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Finalmente, como hito destacado, se elaborará un compendio del Plan ESG con los avances del año, que será compartido con empleados, proveedores y otras partes interesadas.



Además de los objetivos establecidos para 2024, se han establecido una serie de objetivos ESG del Grupo Kairós para el periodo 2025-2027. Estos han sido aprobados por la alta dirección del Grupo Kairós y recogen los principales ejes estratégicos en materia ESG, con el propósito de integrar la sostenibilidad como un elemento central de la estrategia de negocio global y posicionar a la organización como un agente de cambio positivo en el entorno empresarial.

En el pilar de gobernanza, se consolidará la estrategia ESG en todas las geografías (España, México y Perú), incluyendo la obtención de certificaciones, la publicación del Informe de Estado No Financiero (EINF) conforme a la CSRD, y la creación de un Comité ESG global. Además, se impulsará la transparencia con una sección específica en la web corporativa y la publicación de un informe anual de sostenibilidad, fomentando tanto la colaboración interna como externa, y fortaleciendo una estructura ética y robusta mediante auditorías, formación y gestión de riesgos. En el ámbito social, se promoverá la participación activa del talento en iniciativas ESG mediante formación, voluntariado y concienciación, así como el desarrollo de un sistema de medición y reporte del impacto social basado en métricas y KPIs. En lo ambiental, se buscará expandir la cultura ESG en México y Perú a través de programas formativos y alianzas estratégicas, al tiempo que se posicionará a la organización como líder en gestión ambiental y sostenibilidad en la cadena de suministro, con inversiones en tecnologías y reducción de impactos ambientales.



Para lanzar nuevos servicios o mejorar los existentes, las empresas deben adoptar estrategias de innovación que combinen la investigación tecnológica con la implementación de modelos ágiles y colaborativos. En el caso de Kairós DS, su enfoque estratégico se basa en el seguir explorando nuevos servicios o evolucionar los existentes como los apoyadas en tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial, el Machine Learning el Blockchain o la Realidad Extendida. Estas tecnologías permiten optimizar procesos empresariales, mejorar la productividad y desarrollar productos y servicios más eficientes y personalizados. Además, la adopción de metodologías ágiles y Lean facilita la integración de estas innovaciones en distintos sectores, garantizando una implementación efectiva y adaptable a las necesidades del mercado.



Un elemento clave dentro de esta estrategia es la exploración constante del mercado y del estado del arte en tecnología. Mantenerse actualizado en las últimas tendencias y avances tecnológicos permite no solo adaptar los servicios a las necesidades del mercado, sino también formar a los consultores con conocimientos actualizados y alineados con las exigencias del sector. Esto se traduce en una oferta de servicios más competitiva y en la capacidad de anticiparse a las necesidades del mercado, permitiendo la creación de nuevos servicios acordes con la evolución de la industria.



Otro pilar fundamental es la prospección comercial activa, que permite identificar nuevas oportunidades en sectores estratégicos y diversificar la oferta de servicios. A través de un análisis detallado de las necesidades de potenciales clientes, Kairós DS puede evolucionar sus servicios de manera continua, asegurando su relevancia y valor en distintos mercados. Esta estrategia no solo abre puertas a nuevas áreas de negocio, sino que también permite adaptar y mejorar continuamente los servicios existentes en función de los desafíos que enfrentan diferentes industrias.

Además, se promueve nuevas formas de estructuración de la organización, como la introducción de los chapters, que juega un papel crucial en la evolución y mejora del servicio. Este modelo permite la mentorización y el apoyo continuo de los consultores, asegurando que puedan responder con eficacia a las necesidades de los clientes. Gracias a esta estructura, cada consultor cuenta con un respaldo sólido en conocimientos, metodologías y tecnologías, lo que permite una adaptación más ágil y una evolución constante en la calidad del servicio ofrecido. Además, Grupo Kairós fomenta el intercambio de conocimiento dentro de la empresa, fortaleciendo las capacidades del equipo y garantizando un aprendizaje continuo en todas las áreas de especialización.

Se busca, no solo mantenerse en la vanguardia de la innovación, sino también ofrecer servicios altamente especializados y alineados con las tendencias del mercado. La combinación de exploración tecnológica, prospección comercial y una estructura organizativa basada en el aprendizaje continuo asegura la evolución constante de sus productos y servicios, consolidando su posición como un referente en transformación digital y consultoría tecnológica.

Para el resto de las sociedades dentro de CAREV, no se dispone actualmente de una estrategia definida, estando previsto su desarrollo futuro mediante la elaboración de un documento transversal que establezca los principios y directrices comunes a todas ellas.



5.3. Factores

El sector de la consultoría va a ver ralentizado su crecimiento que ha tenido POST-Covid. Durante el periodo 2020-2024 el crecimiento del sector ha sido fuerte, robusto y sostenido, lo que ha provocado la aparición de múltiples compañías y competidores que han añadido una fuerte presión competitiva al mercado.

Adicionalmente, existen factores que están afectando al sector de la Consultoría:

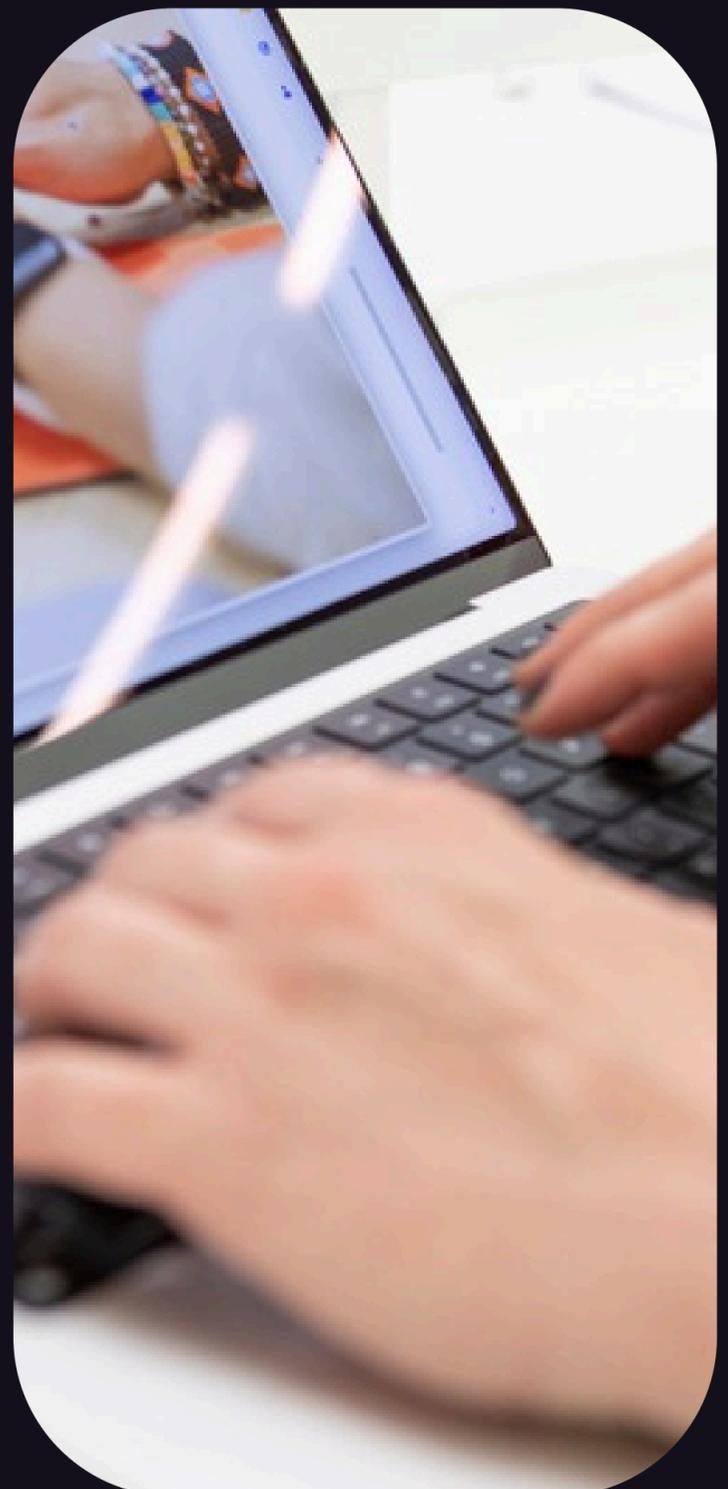
- Tecnología como competencia core para las Compañías independientemente del sector: La tecnología se ha convertido en una competencia core para el Grupo Kairós, lo que implica un mayor nivel de madurez, conocimiento interno y por tanto internalización de esas competencias, lo que supone en ocasiones un menor nivel de externalización en empresas consultoras, actuando como un competidor en los procesos de captación de talento;
- Concentración del sector de Consultoría: La presión competitiva de los últimos años está provocando una mayor concentración del sector a la búsqueda de la eficiencia operativa.
- Incremento costes laborales.
- Presión en precio por el entorno competitivo.

5.4. Políticas

En línea con su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, el Grupo Kairós ha desarrollado un conjunto de políticas que guían su actuación en las distintas áreas relevantes para su actividad. Estas políticas reflejan los principios y valores de la organización, y constituyen el marco de referencia para la toma de decisiones, la gestión de riesgos y la integración de criterios éticos, sociales y medioambientales en su operativa diaria. A continuación, se detallan las principales políticas implementadas:

Código Ético y normas de conducta

Grupo Kairós dispone de Códigos Éticos y de Conducta cuyo objetivo es establecer los principios de integridad personal y profesional que deben regir el comportamiento de todas las personas que forman parte de sus sociedades. Este marco normativo interno promueve el cumplimiento de la legalidad vigente, el rechazo de prácticas contrarias a la buena fe y la actuación conforme a los más altos estándares éticos en todas las relaciones profesionales. Los distintos Códigos se aplican a todas las sociedades del Grupo Kairós y recogen el compromiso con un comportamiento responsable frente a empleados, clientes, proveedores, accionistas y la sociedad en general. Asimismo, se garantiza el acceso a las políticas corporativas vigentes y se ha habilitado un canal confidencial para comunicar posibles incumplimientos, cuya gestión corresponde a los departamentos competentes.



Política de sostenibilidad y ESG

En diciembre de 2024, el Comité de Dirección del Grupo Kairós dio luz verde a la Política de Sostenibilidad y ESG, reafirmando el compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible y la adopción de criterios ESG.

Esta política está alineada con el propósito fundamental de Grupo Kairós: Impulsar el crecimiento integral de las personas, utilizando el talento diverso y promoviendo un uso responsable de la tecnología para contribuir a la construcción de un mundo mejor.

Todas las sociedades del Grupo Kairós se ven afectas por la política aprobada y deben alinear las distintas acciones en base a lo recogido en la Política de Sostenibilidad y ESG.



Política salarial y programa de evaluación y categorización de puestos

KAIRÓS Perú cuenta con una política salarial que tiene por finalidad establecer los criterios y directrices que se aplican en la sociedad para definir las limitaciones básicas para la administración de las remuneraciones, garantizando la equidad interna, el uso de directrices objetivas y no discriminatorias y el bienestar de los trabajadores, en concordancia con las disposiciones legales vigentes, así como para la Gestión de Recursos Humanos, en lo relacionado al proceso de Evaluación y Categorización de Puestos y de la Estructura Salarial.

Política de Seguridad de la información

Desde Kairós España se ha constituido la política del Sistema de Seguridad de la Información como un pilar básico para establecer y revisar los objetivos de seguridad de la información y así conseguir la plena satisfacción de los clientes. Por esta razón, y con el fin de alcanzar los objetivos marcados, la Dirección adopta el compromiso de dedicar a esta tarea todo su potencial económico, tecnológico y humano. De tal forma que la organización de la empresa, su política de inversiones, el desarrollo de nuevos métodos y los recursos humanos estén orientados prioritariamente a garantizar el cumplimiento de los requisitos exigibles por el cliente y por la legislación vigente aplicable en materia de seguridad de la información.

Política de Referral Bonus

El Grupo Kairós cuenta con una Política de Referral Bonus cuyo objetivo es fomentar la atracción de talento mediante la recomendación de candidatos por parte de las personas trabajadoras de la organización. Esta política establece un procedimiento que permite proponer a personas candidatas con las que se mantenga algún tipo de relación, sin que ello implique exclusión en caso de tratarse de amistades o vínculos familiares. Con el fin de incentivar la participación activa en este proceso, se contempla una recompensa económica para la persona trabajadora cuya recomendación resulte en la incorporación efectiva del candidato propuesto. A través de este sistema, se promueve una cultura de implicación, colaboración y compromiso con la identificación de perfiles alineados con las necesidades del negocio.



5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades

Kairós España dispone de un Proceso de Gestión de Riesgos y Oportunidades formalizado, que permite identificar, evaluar y gestionar de manera sistemática los factores que pueden influir en el logro de los objetivos estratégicos y en el desempeño no financiero. Este proceso se inicia con el análisis del contexto, tanto interno como externo, y la identificación de las partes interesadas clave, considerando sus necesidades y expectativas. A partir de este diagnóstico, se procede a la identificación de riesgos y oportunidades relevantes, los cuales se analizan en función de su probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial en las distintas áreas de la organización. Este análisis se revisa periódicamente para detectar cambios en la evolución de cada riesgo u oportunidad. En función de los resultados obtenidos, se planifican e implementan acciones concretas orientadas a su tratamiento, asignando responsables, plazos y recursos adecuados. Finalmente, una vez ejecutadas dichas acciones, se lleva a cabo una evaluación de su eficacia, lo que permite ajustar el enfoque adoptado y fortalecer el ciclo de mejora continua dentro del sistema de gestión.

Dentro del Grupo Kairós se han realizado diversos análisis DAFO identificando debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades haciendo una distinción de todas ellas entre origen interno o externo y puntos débiles o fuertes.

A la hora de realizar un análisis sobre los diferentes riesgos y oportunidades que pueden presentarse a las distintas sociedades del Grupo, se han identificado los siguientes riesgos y oportunidades de las sociedades en los distintos países:

RIESGOS GRUPO KAIRÓS

Riesgos relacionados con el talento y recursos humanos

Riesgos comerciales y de mercado

Riesgos de ciberseguridad y cumplimiento

Riesgos regulatorios y normativos

Riesgos en la cadena de suministro y operativos

Tabla 2: Principales riesgos detectados



En lo que se refiere a la gestión de riesgos, el Grupo Kairós cuenta con un Proceso de gestión de riesgos y oportunidades que cuentan con las siguientes fases:

1. Ofrecer un contexto del riesgo y la oportunidad, así como la identificación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas
2. Identificación de los riesgos y oportunidades, diferenciando entre riesgos estructurales y de procesos.
3. Realización de un análisis y evaluación del riesgo o la oportunidad en base a la probabilidad y la consecuencia que puede tener en el Grupo.
4. Planificación de las acciones para su tratamiento y su mitigación.

Para cada una de las fases, se establece quien es la persona responsable, quien es el encargado de la aprobación de dicha fase, la frecuencia con la que se realiza una revisión de cada una de las fases y la documentación aportada.

Además del Proceso de Gestión de riesgos y oportunidades, el Grupo Kairós también cuenta con una Matriz de identificación y evaluación de riesgo y oportunidades. Los riesgos y oportunidades que vienen recogidos en la Matriz son fruto del análisis de las principales actividades desarrolladas por el Grupo Kairós en las distintas sociedades con las que cuenta. El análisis realizado se encuentra relacionado de manera directa con los trabajos en materia de desarrollo e implantación de software, consultoría y formación en soluciones tecnológicas a las empresas y transformación digital.

El procedimiento para lograr la Matriz de identificación de riesgos y oportunidades consta de las siguientes fases:

1. Proceso para la gestión del riesgo o la oportunidad.
2. Descripción de la actividad a la que afecta.
3. Indicación de si es un riesgo o una oportunidad.
4. Origen del riesgo: Externo o interno.
5. Análisis de las causas del riesgo.
6. Análisis del nivel de riesgo.
 - a. Probabilidad.
 - b. Consecuencia.
 - c. Evaluación.
7. Acciones para llevar a cabo para abordar y mitigar el riesgo.
8. Realizar una evaluación de la eficacia de las acciones puestas en marcha.



Principales herramientas utilizadas por el Grupo Kairós para la gestión de los riesgos y oportunidades:

Herramientas	Kairós España	Kairós Perú	Kairós México*
Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos y Oportunidades	✓	✓	✓
Contexto de la Organización	✓	✓	✓
Partes interesadas	✓	✗	✗

*Se hace referencia a KAIRÓS DIGITAL SOLUTIONS MÉXICO, S.A DE C.V. (en adelante, Kairós México)

5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno

Las distintas sociedades dentro de Grupo Kairós se mantiene una política estricta de ética empresarial al no tolerar prácticas que busquen influir indebidamente en decisiones comerciales, profesionales o administrativas, ya sea de forma directa o indirecta. Son los distintos Códigos Éticos y Normas de Conducta del Grupo Kairós los que recogen las actividades que no son consideradas como lícitas y que no se encuentran alineadas con ética empresa. De este modo, no se permitirá que los empleados acepten ni ofrezcan obsequios, dádivas, compensaciones o promesas con la intención de obtener ventajas inapropiadas, beneficios obtenidos en interacciones con entidades públicas o privadas. Se autorizarán solo regalos de bajo valor (menos de 100 euros al año), regalos promocionales o cortesías comerciales que no influyeran en decisiones empresariales.

En caso de recibir un obsequio inapropiado, el empleado debe rechazarlo o devolverlo, y si esto no es posible, el obsequio pasará a ser propiedad del Grupo Kairós y será destinado a fines sociales. Todos los obsequios serán registrados para garantizar el control. Además, el Grupo se compromete a cumplir con las leyes contra el blanqueo de capitales, implementando políticas de prevención y asegurando que sus transacciones no estén relacionadas con actividades ilícitas. La dirección y el personal deben estar alerta ante pagos inusuales y realizar verificaciones exhaustivas antes de establecer relaciones de negocio con terceros, para asegurar la integridad de sus socios y proveedores.

Del mismo modo, la Dirección y el personal de Grupo Kairós, así como sus proveedores, deben abstenerse de participar en actividades de blanqueo de capitales, como adquirir, utilizar o transferir bienes originados de actividades delictivas. El Grupo Kairós ha implementado una política para prevenir el blanqueo de capitales durante sus operaciones, estableciendo controles sobre transacciones inusuales, como pagos en efectivo o con cheques al portador, y aquellos realizados a entidades con cuentas en paraísos fiscales. Además, se ha de asegurar la identificación de la titularidad de dichas cuentas para evitar cualquier vinculación con actividades ilícitas.



Es labor tanto de la Dirección como del personal del Grupo Kairós estar atentos para detectar y evitar el blanqueo de capitales, informando de cualquier sospecha a su superior o mediante el Canal Denuncia. Se revisarán con especial atención los pagos extraordinarios no contemplados en los acuerdos y se vigilarán indicios de falta de integridad en las entidades con las que el Grupo mantiene relaciones. Como medida adicional, antes de establecer relaciones comerciales, se verificará la información sobre socios y proveedores, incluida la financiera, para garantizar la respetabilidad y legitimidad de sus actividades.

Canal de denuncias

Kairós España cuenta con un canal de denuncias que tiene como objetivo fomentar una cultura basada en la ética y la transparencia, ya que ofrece un medio confidencial para identificar y gestionar conductas inadecuadas o incumplimientos legales. Este mecanismo interno fortalece la confianza de los empleados al garantizar que puedan plantear inquietudes sin miedo a represalias, protegiendo sus derechos y promoviendo un entorno laboral seguro. Al mismo tiempo, permite detectar problemas de manera temprana, contribuyendo a prevenir riesgos legales y proteger la reputación corporativa.

Kairós España cuenta con una Política de Gestión del Canal de Denuncias con el que cuenta, tratado así de que los empleados directivos y restantes grupos de interés de Kairós España puedan comunicar cualquier información de la que se tenga conocimiento, por cualquier medio -formal o no- sobre la existencia de una posible irregularidad, acto contrario a la legalidad o a las normas internas y externas que puedan ser detectadas.

Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

El Grupo Kairós reafirma su inquebrantable compromiso en la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, estableciendo medidas estrictas para evitar que la compañía o cualquiera de las sociedades que forman parte del Grupo sean utilizadas en actividades ilícitas. Para ello, se implementan procedimientos adecuados en materia de diligencia debida, control interno, evaluación y gestión de riesgos, conservación de documentos, garantía del cumplimiento normativo y comunicación con las autoridades competentes, recogidos en la Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Esta política se fundamenta en los estándares internacionales y se encuentra supeditada a la normativa de cada país en el que se opera, la cual siempre tendrá prevalencia. En función de las actividades empresariales del Grupo Kairós, su aplicación se centra principalmente en la limitación de cobros en efectivo y en la identificación y análisis de socios de negocio, proveedores y otros terceros, garantizando un marco de actuación alineado con la transparencia y la legalidad.

Además, el Grupo Kairós manifiesta su voluntad de colaborar activamente con las autoridades competentes en la materia, fortaleciendo su compromiso con la integridad y el cumplimiento normativo en todas sus operaciones.

Código ético

El compromiso con la ética, la transparencia y la legalidad está recogido en los distintos códigos éticos del Grupo Kairós, que rige la actuación de sus empleados y las relaciones con proveedores y colaboradores, garantizando una conducta empresarial alineada con los más altos estándares de integridad y responsabilidad. Tal y como se establece en el Código Ético, Grupo Kairós rechaza cualquier práctica que pueda influir de manera indebida en la voluntad de personas internas o externas a la compañía con el propósito de obtener beneficios. Del mismo modo, no permite que terceros utilicen este tipo de prácticas con su plantilla. En este sentido, se prohíbe la aceptación u ofrecimiento de obsequios, retribuciones, promesas o cualquier tipo de compensación que pueda afectar la imparcialidad en las relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto en el ámbito público como privado.

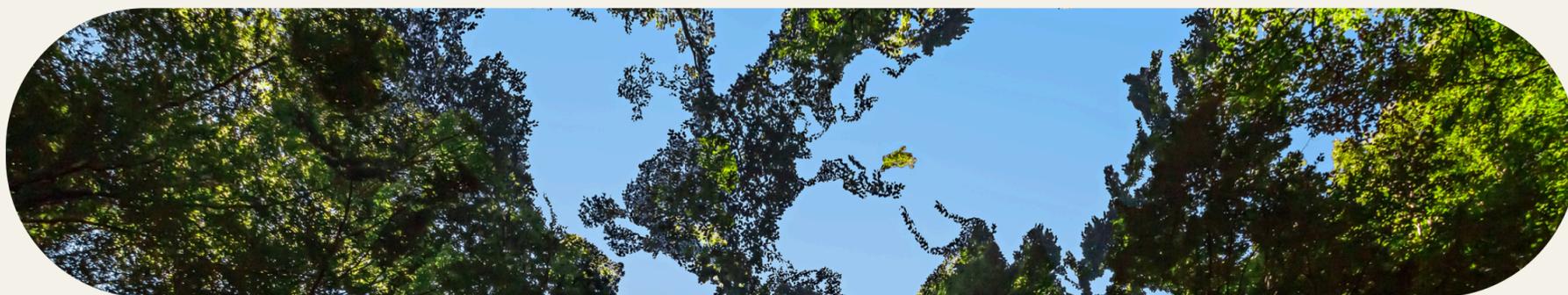


Como excepción, se permite la entrega y recepción de regalos promocionales, detalles de cortesía o invitaciones dentro de límites razonables y de escaso valor económico, siempre que no influyan en la toma de decisiones empresariales ni contravengan la normativa vigente. Cualquier situación dudosa deberá ser consultada con el superior jerárquico correspondiente y, en caso necesario, con el Departamento Legal.

Asimismo, Grupo Kairós mantiene una política estricta en la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, estableciendo mecanismos de control sobre transacciones económicas inusuales, identificando la titularidad de cuentas bancarias en jurisdicciones de riesgo y asegurando el cumplimiento de la normativa aplicable en cada jurisdicción. Tanto la dirección como la plantilla deben permanecer vigilantes y reportar cualquier indicio de actividad.

Denuncias recibidas

Como resultado de los procedimientos establecidos en el Grupo Kairós durante el año 2024 no se han recibido denuncias por casos de corrupción o soborno.



6. DESEMPEÑO AMBIENTAL

En Grupo Kairós, la gestión de la sostenibilidad es liderada por el Departamento de ESG, compuesto por un equipo multidisciplinario con representación de diversas áreas dentro de la empresa. Este enfoque transversal permite integrar los principios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todas las operaciones de la compañía.

A nivel de grupo, se cuenta con una Política de Sostenibilidad y ESG que establece los lineamientos generales para la empresa en su conjunto. En España, además, se aplica una Política de Calidad específica, asegurando el cumplimiento de los estándares nacionales y la mejora continua de nuestros procesos. Actualmente, no se cuenta con un seguro de responsabilidad civil ambiental.

El equipo ESG es el encargado de la planificación, implementación y seguimiento de las iniciativas ESG, asegurando que se alineen con los valores y la misión de Grupo Kairós, así como con las normativas internacionales de sostenibilidad. Los miembros del equipo ESG son:

:

- **Natalia Castro Blázquez** – CFO & Corporate Manager
- **Carmen Espeso Gayte** – Global Head of HR
- **Adrián Reguero Ibeas** – Global Head of Finance
- **Laura Martínez Sancho** – Técnico Administrativo
- **Francisco José Orantes Verdejo** – Soporte Legal

El equipo vela por que las políticas y prácticas de sostenibilidad estén en consonancia con estándares globales, promoviendo un enfoque responsable y alineado con las mejores prácticas internacionales.



6.1. Consumo de materiales

Conscientes de la importancia de adaptar prácticas sostenibles y responsables en el desarrollo de su actividad, Grupo Kairós apuesta firmemente por un modelo de trabajo eficiente y respetuoso con el medioambiente. En este contexto, la implantación del teletrabajo ha supuesto una reducción significativa en el consumo de materiales de oficina, como papel, tóner o útiles fungibles. Esta modalidad no solo favorece la conciliación y bienestar de las personas trabajadoras, sino que también permite minimizar el impacto ambiental derivado de la actividad administrativa, avanzando hacia una gestión más digital y sostenible. De este modo, la organización, reafirma su compromiso con la optimización de los recursos y la transición hacia una cultura organizativa más consciente y respetuosa con el entorno.



6.2. Consumos energéticos

En Grupo Kairós, la gestión responsable del consumo energético representa un pilar fundamental dentro de su estrategia de sostenibilidad. Conscientes de que gran parte de sus operaciones se sustenta en una robusta infraestructura tecnológica y de oficina, la compañía asume el compromiso de reducir su huella energética a través de la implementación de medidas concretas orientadas a la eficiencia y la mejora continua.

A lo largo de 2024, Grupo Kairós ha consolidado distintas iniciativas dirigidas a optimizar el uso de la energía eléctrica en sus oficinas y centros operativos. Entre ellas, destaca la progresiva incorporación de equipos informáticos y dispositivos electrónicos de bajo consumo, el ajuste inteligente de los sistemas de climatización e iluminación y la promoción de hábitos sostenibles entre las personas trabajadoras. A través de campañas internas de sensibilización, la empresa fomenta gestos cotidianos como el apagado de luces y dispositivos cuando no están en uso, contribuyendo de forma activa a una cultura energética responsable y consciente.

Además, en línea con las tendencias tecnológicas más innovadoras, Grupo Kairós ha apostado por el uso de soluciones digitales que permiten reducir la dependencia de infraestructuras físicas intensivas en energía. La migración progresiva hacia plataformas en la nube y el empleo de servidores energéticamente eficientes han permitido avanzar hacia un modelo operativo más sostenible, ágil y resiliente, manteniendo siempre los estándares de calidad y seguridad en el servicio.

La compañía realiza un seguimiento periódico y sistemático del consumo energético, lo que le permite no solo identificar oportunidades de mejora, sino también establecer metas realistas de reducción a corto, medio y largo plazo. Esta monitorización se integra en sus procesos de evaluación ambiental, facilitando la toma de decisiones informadas y coherentes con su compromiso climático.



Durante el ejercicio 2024, el consumo total de electricidad registrado ha sido el siguiente:

	Consumo total electricidad (kWh)
CONSUMO ELECTRICIDAD 2024	45.545

Tabla 3: Consumo de electricidad

Cifra que servirá como referencia para valorar los avances obtenidos en futuras anualidades y reforzar las acciones orientadas a la mejora del desempeño energético.

Grupo Kairós reafirma así su compromiso con la integración de prácticas energéticamente responsables en el desarrollo de todas sus actividades, alineándose con su visión estratégica de ofrecer soluciones digitales innovadoras y sostenibles. Esta apuesta por la eficiencia energética no solo contribuye a la reducción del impacto ambiental, sino que también posiciona a la organización como un referente en la transición hacia modelos empresariales más responsables y comprometidos con el futuro del planeta.

6.3. Consumo de agua

Grupo Kairós reconoce la importancia estratégica de una gestión hídrica responsable como parte fundamental de su compromiso con la sostenibilidad ambiental. Conscientes de que el agua es un recurso escaso y esencial, la organización ha asumido una política de uso eficiente y racional del agua en todas sus operaciones, alineada con los principios de sostenibilidad ambiental que guían su actividad empresarial.

Durante el ejercicio 2024, todo el consumo de agua registrado por Grupo Kairós provino exclusivamente de la red de suministro público. A efectos de estimación, se ha considerado la configuración física del entorno de trabajo: la sede central se encuentra ubicada en un edificio anexo a un complejo de oficinas mayor. Dicho complejo está formado por dos edificios: uno principal, con una superficie de 13.150 m² distribuidos en 13 plantas (planta baja, entreplanta y 11 plantas superiores), y un edificio anexo que se distribuye en tres plantas. Grupo Kairós ocupa dos de las tres plantas del edificio anexo, concretamente la planta baja y la primera.

Aplicando una estimación proporcional basada en superficie construida, y considerando que el complejo en su conjunto equivaldría a un total de 16 plantas y 16.184,62 m², se ha estimado que Grupo Kairós representa aproximadamente 1/8 del consumo hídrico total del edificio. Con un volumen total de agua consumido de 5.670 m³ para todo el complejo, el consumo atribuido a las operaciones de Grupo Kairós durante 2024 asciende a lo siguiente:

	Consumo total de agua (m ³)
CONSUMO AGUA 2024	708,75

Tabla 4: Consumo de agua



Este dato permite establecer una línea base objetiva a partir de la cual evaluar la evolución del desempeño ambiental en relación con el recurso hídrico. Para ello, Grupo Kairós ha desarrollado un enfoque basado en la eficiencia operativa y la mejora continua, integrando criterios ambientales en la planificación de procesos y en el diseño de las instalaciones. Las medidas implementadas incluyen el control del consumo mediante sistemas de seguimiento, la detección temprana de posibles ineficiencias y el fomento de buenas prácticas entre su personal, tales como el uso racional de agua en zonas comunes y servicios sanitarios.

Este enfoque proactivo refleja el compromiso de Grupo Kairós con la gestión sostenible de los recursos, demostrando que la innovación tecnológica puede ir de la mano de una actuación ambientalmente responsable. La organización continúa avanzando en la integración de criterios ambientales en todos sus niveles operativos, consolidando así su visión de sostenibilidad como un eje transversal en su actividad diaria y en la construcción de una cultura corporativa alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



6.4. Generación de residuos

En Grupo Kairós, el compromiso con la sostenibilidad se extiende más allá de la eficiencia operativa y energética, abarcando de forma integral la gestión responsable de los residuos generados por su actividad. Si bien se trata de una empresa centrada en la prestación de servicios digitales —con una huella material significativamente menor que otros sectores productivos—, sus operaciones de oficina y soporte tecnológico generan ciertos residuos que deben ser gestionados con rigor y responsabilidad.

Durante el ejercicio 2024, Grupo Kairós ha registrado la generación de diversos tipos de residuos:

RESIDUOS 2024	
Residuos peligrosos (tn)	0,137
Residuos electrónicos (tn)	0,128
Tóner (tn)	0,001
Pilas	0,008

Tabla 5: Residuos generados



Estas cifras, aunque reducidas en términos absolutos, reflejan la necesidad de mantener procedimientos de control y disposición adecuados, acordes a la legislación ambiental vigente y alineados con los principios de la economía circular.

La compañía ha establecido un sistema interno de gestión de residuos basado en la correcta segregación, almacenamiento y entrega a gestores autorizados para cada tipología de residuo. Esta gestión se realiza bajo criterios de trazabilidad y cumplimiento normativo, con especial atención a los residuos considerados peligrosos o con componentes electrónicos, que requieren un tratamiento específico para evitar impactos negativos sobre la salud humana y el medio ambiente.

Asimismo, Grupo Kairós promueve activamente la minimización de residuos desde el origen, apostando por la digitalización de procesos administrativos y operativos como vía para reducir el consumo de papel y materiales fungibles. La implantación de sistemas de gestión documental electrónicos, la restricción del uso de impresoras, y la reutilización de materiales de oficina cuando es posible, son algunas de las prácticas implementadas con éxito a lo largo del año.

Este enfoque, centrado en la prevención, reducción y valorización de residuos, refleja el compromiso de la organización con la sostenibilidad y la adopción de un modelo de negocio coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente aquellos vinculados al uso eficiente de recursos (ODS 12) y la acción por el clima (ODS 13). Grupo Kairós continuará reforzando sus acciones en este ámbito, incorporando nuevas soluciones y sensibilizando a su equipo humano en torno a una cultura ambientalmente responsable, como parte esencial de su visión de futuro.



6.5. Cambio climático – Gases de efecto invernadero (GEIs)

En Grupo Kairós, entendemos que el cambio climático constituye uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la humanidad en el siglo XXI. La alteración de los sistemas naturales, el aumento de fenómenos meteorológicos extremos y el impacto sobre los ecosistemas y la salud de las personas requieren una acción decidida y colectiva, en la que las empresas tienen un papel clave que asumir. En este sentido, la organización reconoce su responsabilidad y reafirma su compromiso con la mitigación de los efectos del cambio climático a través de la reducción progresiva de su huella de carbono.

Como compañía de servicios digitales, Grupo Kairós no está directamente vinculada a procesos industriales intensivos en emisiones; sin embargo, somos plenamente conscientes de que nuestras actividades —el uso de recursos energéticos, el consumo tecnológico, la movilidad de las personas trabajadoras o la gestión de la infraestructura digital— generan emisiones que deben ser gestionadas de manera proactiva y responsable.



En este marco, hemos puesto en marcha distintas medidas orientadas a minimizar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Entre ellas, destaca la implantación del teletrabajo como herramienta estructural, lo que ha permitido reducir de forma significativa los desplazamientos diarios del personal, con el consecuente descenso en las emisiones asociadas al transporte. Asimismo, hemos apostado por la eficiencia energética en nuestras instalaciones mediante la incorporación de equipos de bajo consumo, la optimización del uso de la iluminación y la climatización, y el uso de soluciones digitales basadas en la nube, que permiten reducir el uso de servidores locales y, por tanto, el consumo energético directo.



Además, estamos avanzando en el análisis y cálculo de nuestra huella de carbono, estableciendo indicadores de referencia que nos permitan monitorizar el impacto de nuestras operaciones y definir objetivos de reducción cuantificables en los próximos años. En este sentido, informamos que la huella de carbono de Grupo Kairós fue de 4,42 toneladas de CO₂ equivalente en 2023 y se estima en 5 toneladas de CO₂ equivalente para el año 2024. Todas estas emisiones corresponden al consumo eléctrico, clasificadas dentro del alcance 2, es decir, emisiones indirectas derivadas de la electricidad adquirida y consumida por la organización. Aunque actualmente no se han definido metas de GEI, se espera que estas se establezcan en el transcurso de 2025.

Este enfoque nos permitirá integrar el riesgo climático en la toma de decisiones estratégicas, en coherencia con los marcos normativos europeos y con las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Grupo Kairós asume, por tanto, un papel activo en la lucha contra el cambio climático, incorporando la sostenibilidad ambiental como uno de los ejes vertebradores de su modelo de negocio. Esta visión se traduce en acciones concretas, en alianzas con nuestros grupos de interés y en una voluntad firme de contribuir a un futuro bajo en carbono, justo y resiliente.



6.6. Cumplimiento normativo ambiental

El cumplimiento riguroso de la normativa ambiental constituye un pilar esencial en la gestión responsable que caracteriza la actuación de Grupo Kairós. En coherencia con su compromiso con la sostenibilidad, la organización aplica los principios de legalidad, prevención y mejora continua en todas las materias relacionadas con el medio ambiente, asegurando que sus operaciones se desarrollen dentro del marco regulatorio vigente, tanto a nivel local como nacional e internacional.

Durante el ejercicio 2024, **ninguna de las empresas que conforman el Grupo Kairós ha recibido sanciones, multas ni apercibimientos por parte de las autoridades competentes** en materia de medio ambiente. Asimismo, **no se ha registrado ninguna reclamación, queja o procedimiento administrativo derivado de la gestión ambiental en ninguno de sus centros de trabajo.**

Este resultado refleja el compromiso de la organización con el cumplimiento normativo y la adopción de buenas prácticas ambientales, tanto en el diseño de sus procesos como en la ejecución diaria de sus actividades. A través de mecanismos internos de seguimiento y evaluación, Kairós garantiza que los requisitos legales se integren adecuadamente en sus sistemas de gestión, minimizando la exposición a riesgos legales o reputacionales relacionados con el medio ambiente.

Además, la cultura de cumplimiento de Grupo Kairós se sustenta en la concienciación continua de su equipo humano, en la sensibilización sobre los impactos ambientales potenciales de la actividad, y en la promoción de una actitud proactiva hacia la mejora. De este modo, se refuerza un entorno laboral que no solo cumple con la legislación, sino que aspira a superarla mediante el fortalecimiento de su desempeño ambiental.

Este enfoque preventivo y responsable permite a Grupo Kairós consolidar su compromiso con una actividad empresarial ética, sostenible y plenamente alineada con los valores de respeto al entorno, transparencia y responsabilidad corporativa.



7. DESEMPEÑO SOCIAL INTERNO

El éxito y crecimiento del Grupo Kairós depende en gran medida de la gestión efectiva del talento humano, considerado el recurso más valioso dentro de cualquier estructura empresarial. La selección y desarrollo de profesionales altamente capacitados resulta esencial para la consecución de los objetivos estratégicos, ya que cada individuo aporta conocimientos especializados y habilidades que potencian el trabajo en equipo y la sinergia organizacional.

Asimismo, una adecuada gestión de los recursos humanos permite fortalecer la cultura organizacional, fomentar un entorno de bienestar y garantizar condiciones óptimas de seguridad laboral. Estos factores no solo contribuyen al cumplimiento de las metas establecidas, sino que también favorecen un ambiente de trabajo motivador y productivo.

Al impulsar el talento interno y promover una cultura de colaboración, innovación y desarrollo continuo, se generan condiciones que facilitan la ejecución eficiente de proyectos y la superación de los desafíos propios del entorno empresarial. En este sentido, la gestión del capital humano se convierte en un pilar fundamental para el éxito sostenible del Grupo Kairós.

7.1. Empleo

Número de empleados a cierre del ejercicio 2024

2024				
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y PAÍS	España	México	Perú	Total
Hombres	217	288	18	523
Mujeres	92	67	10	169
Total	309	355	28	692

Tabla 6. Plantilla a 31/12/2024 por sexo y país.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD	2024
> 50 años	30
30 años - 50 años	467
< 30 años	195
Total	692

Tabla 7. Plantilla a 31/12/2024 por edad.

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024
Directivo	13
Data Engineer	16
Agile Consultant	140
Product Designer	4
Desarrollador de Software	474
Técnico	45
Total	692

Tabla 8. Plantilla a 31/12/2024 por categoría profesional.

PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO	2024
Indefinido tiempo completo	624
Indefinido tiempo parcial	1
Temporal tiempo completo	67
Total	692

Tabla 9. Plantilla a 31/12/2024 por modalidad de contrato.



Promedio de contratos del ejercicio 2024

	2024		
PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido tiempo completo	530,6	166,7	697,3
Indefinido tiempo parcial	1	0	1
Temporal tiempo completo	41	10,6	51,6
Total	572,6	177,3	749,9

Tabla 10. Promedio anual de contratos del ejercicio 2024 por modalidad de contrato de trabajo y sexo.

	2024			
PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	< 30 años	30 años - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido tiempo completo	196,4	473,9	27	697,3
Indefinido tiempo parcial	1	0	0	1
Temporal tiempo completo	17,2	30,9	3,4	51,6
Total	214,6	504,8	30,4	749,9

Tabla 11. Promedio anual de contratos del ejercicio 2024 por modalidad de contrato de trabajo y edad.

	2024						
PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Directivo	Data Engineer	Product Designer	Desarrollador de Software	Agile Consultant	Técnico	Total
Indefinido tiempo completo	13,8	16,2	6	480	139,3	42	697,3
Indefinido tiempo parcial	0	0	0	1	0	0	1
Temporal tiempo completo	0	0	0	43,9	7,3	0,3	51,6
Total	13,8	16,2	6	480	139,3	42	697,3

Tabla 12. Promedio anual de contratos del ejercicio 2024 por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional.

Despidos del ejercicio 2024

DESPIDOS POR SEXO	2024
Hombre	104
Mujer	23
Total	127

Tabla 13. N° de personas despedidas por sexo en 2024.

DESPIDOS POR EDAD	2024
> 50 años	5
30 años - 50 años	86
< 30 años	36
Total	127

Tabla 14. N° de personas despedidas por edad en 2024.

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024
Directivo	0
Head	1
Data Engineer	1
Agile Consultant	22
Product Designer	2
Desarrollador de Software	100
Técnico	1
Total	127

Tabla 15. N° de personas despedidas por categoría profesional en 2024.



Empleados con discapacidad en el ejercicio 2024

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	2024
Total	3

Tabla 16. N.º de personas con discapacidad en 2024.

Remuneración media de los empleados durante el ejercicio 2024

	2024		
REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
	34.801,41€	34.440,21€	1%

Tabla 17. Remuneración media del ejercicio 2024 por sexo.

	2024		
REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Data Engineer	46.210,53€	44.500,00€	4%
Agile Consultant	45.187,97€	45.720,76€	-1%
Product Designer	35.320,94€	32.419,43€	8%
Desarrollador de Software	32.452,47€	29.458,35€	9%
Técnico	31.806,56€	26.598,87€	16%

Tabla 18. Remuneración media del ejercicio 2024 por sexo y categoría profesional.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	2024
> 50 años	44.626,42€
30 años - 50 años	37.135,02€
< 30 años	28.051,38€

Tabla 19. Remuneración media del ejercicio 2024 por edad.

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024
Data Engineer	46.047,62€
Agile Consultant	45.377,47€
Product Designer	33.507,50€
Desarrollador de Software	31.969,55€
Técnico	28.523,45€

Tabla 20. Remuneración media del ejercicio 2024 por categoría profesional.

Remuneración media de los consejeros y directivos durante el ejercicio 2024

	2024	
REMUNERACION MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS	Hombres	Mujeres
	110.138,82€	107.998,36€

Tabla 21. Remuneración media del ejercicio de los consejeros y directivos por sexo.



Retribución flexible

Desde 2016, Kairós España ofrece a su equipo la posibilidad de adaptar su retribución a través de las distintas medidas para la retribución flexible disponibles para los trabajadores. Aunque la mayor parte de la compensación es de carácter dinerario, cada empleado puede distribuir su salario bruto eligiendo entre diversos productos y servicios con ventajas fiscales. Las opciones incluyen vales de comida, bonos de transporte, formación continua, seguro médico ampliado para familiares y gastos de guardería.

El salario promedio en Kairós España destaca por ser un 45% superior a lo establecido por convenio y un 26% mayor que el promedio del sector. Además, en algunos perfiles, se revisa periódicamente, ya sea de forma anual o semestral.

Este sistema no solo mejora el bienestar económico y personal de los empleados, sino que también optimiza su retribución al aprovechar los beneficios fiscales disponibles, promoviendo así su autonomía y satisfacción laboral.



Política de desconexión digital

En cumplimiento de la normativa aplicable, la política de desconexión laboral que afectan a Kairós España establece las siguientes disposiciones para garantizar el respeto al tiempo de descanso de sus trabajadores:

1-Kairós España asegura a todos sus empleados, independientemente de su nivel jerárquico o categoría profesional, el derecho a la desconexión digital al finalizar su jornada laboral. Los empleados no estarán obligados a responder comunicaciones fuera de su horario laboral, independientemente del medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, llamadas, etc.), protegiendo así su tiempo de descanso, privacidad personal y familiar. Por lo tanto, cada trabajador podrá desconectarse de la red fuera de su jornada. Este derecho a la desconexión digital es facultativo, no obligatorio, lo que permite al trabajador decidir si desea conectarse fuera del horario habitual.

2-Se debe hacer un uso adecuado de los dispositivos tecnológicos, limitando su utilización fuera del horario establecido. Ni los superiores ni los compañeros de trabajo exigirán respuesta a comunicaciones enviadas fuera del horario laboral o cercanas a la finalización de la jornada.

3-Las reuniones de trabajo deberán ajustarse a su duración estimada y, salvo circunstancias excepcionales (como diferencias horarias), respetar la conciliación de la vida personal y familiar, finalizando dentro del horario ordinario. Las convocatorias para otros eventos o actividades también se realizarán dentro del horario laboral. Si estas actividades se programan fuera de dicho horario, deberá indicarse expresamente su carácter voluntario.

4-Quien envíe comunicaciones que puedan requerir respuesta fuera del horario laboral deberá especificar expresamente que la contestación podrá esperar al siguiente día hábil. Esto puede hacerse, por ejemplo, añadiendo un mensaje en la firma del correo, como: “Si recibe este mensaje fuera del horario laboral, no está obligado a responder de inmediato.”

5- El ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá dar lugar a sanciones disciplinarias por parte de Kairós España.

6-Durante períodos de vacaciones, días libres, permisos, bajas, excedencias o cualquier otra ausencia, Kairós España garantizará la desconexión digital en los mismos términos. El trabajador deberá configurar un mensaje automático en su correo corporativo indicando su ausencia, la duración de la misma y los datos de contacto del responsable designado para atender asuntos urgentes.

7-Los responsables de equipo o superiores jerárquicos deberán promover el uso responsable de las tecnologías y fomentar el respeto por el derecho a la desconexión digital mediante su propio ejemplo.

8-Las disposiciones sobre desconexión digital no serán aplicables en situaciones de fuerza mayor o urgencias justificadas que impliquen un perjuicio grave e inminente para Kairós España.

El Grupo Kairós cuenta con una política de desconexión laboral implementada en las distintas sociedades donde se recogen de igual manera las disposiciones anteriormente mencionadas. Todas las sociedades del Grupo Kairós cuentan con una política de desconexión laboral que recoge las disposiciones mencionadas previamente.



7.2. Organización del trabajo

El Grupo Kairós dispone de documentación formal en la que se recoge, de manera detallada, la planificación del calendario laboral correspondiente al ejercicio 2024 para todas las sociedades que lo componen. Dicha documentación incluye información relativa a los días laborables y no laborables, periodos vacacionales, días de libre disposición, medidas de conciliación, así como las condiciones aplicables a la jornada intensiva. Todo ello con el fin de garantizar la adecuada organización del tiempo de trabajo y facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del Grupo.



Jornada laboral

Para Kairós México, de acuerdo con su calendario laboral, las horas de trabajo se rigen por la Ley Federal de Trabajo y de acuerdo con los festivos de la Ciudad de México. En total Kairós México realiza 1.896 horas anuales, divididas en 40 horas semanales y de lunes a viernes. En el caso de Kairós España, las horas se corresponden con las que vienen recogidas en el Convenio de consultoría y estudios de mercado, lo que suponen un total de 1.767 horas anuales, distribuidas de lunes a viernes en distintos horarios y de acuerdo con si se encuentra en la oficina o no. La sociedad Kairós Perú se rige por el DL 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se indica la jornada anual viene establecida por el convenio colectivo de aplicación, realizando un total de 1.816 horas anuales.

Política vacacional

En lo que se refiere a Kairós México, las vacaciones son repartidas en base a los años de antigüedad en la empresa, partiendo de la base de 18 días mínimos, y sumando dos días por cada cinco años que permanezcas en la empresa. Se cuenta también con los días 24 y 31 de diciembre como días vacacionales para sus trabajadores.

En Kairós España, los trabajadores de las dos sociedades correspondientes cuentan con un total de 23 días laborables, además del 25 y 31 de diciembre para la sociedad Kairós DS. Estas vacaciones deben disfrutarse en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de diciembre y con un mínimo de 10 días a consumir.



Flexibilidad horaria

En Kairós España se promueve la flexibilidad en los horarios de entrada y salida para adaptar la jornada a las necesidades de las personas trabajadoras.

Facilitamos la gestión flexible de los tiempos de trabajo y descanso, permitiendo la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esta medida no solo contribuye a mejorar la calidad de vida de los empleados, sino que también ayuda a reducir el estrés relacionado con los desplazamientos al lugar de trabajo, lo que, a su vez, impacta positivamente en la disminución de la siniestralidad laboral.

En la última encuesta de clima laboral, realizada del 13 al 21 de junio de 2024, el bloque de conciliación familiar obtuvo, sobre una puntuación total de 10, una valoración de 9,03 en España y de un 9,11 en México.

Teletrabajo

Kairós España cuenta con un acuerdo de trabajo a distancia que es firmado por cada uno de los trabajadores que desean acogerse a él. Este documento supone la base para la implantación de teletrabajo que supone el 100% de la jornada laboral y donde se recogen cuestiones como el centro al que se encuentra adscrito el trabajador, el lugar donde se va a realizar el trabajo a distancia, el calendario y los horarios establecidos, así como los medios con los que cuenta el trabajador, la compensación de gastos, posible asistencia técnica, los medios de control de la empresa, la protección de datos o la prevención de riesgos laborales.

Kairós México dispone de una política de teletrabajo cuyo objetivo es regular el desempeño de la actividad profesional en modalidad no presencial. Esta política tiene como finalidad facilitar la incorporación de nuevos profesionales en un entorno que garantice el cumplimiento de las condiciones de seguridad jurídica y de prevención de riesgos laborales aplicables a la persona trabajadora, asegurando así un marco adecuado y conforme con la normativa vigente. Los días de teletrabajo se dispondrán en base a lo establecido de manera jerárquica y de acuerdo con las necesidades de los clientes, amoldando así la disponibilidad de los trabajadores a las necesidades de los clientes.



Para el caso de Kairós Perú, el calendario laboral de Perú de 2024, entre las medidas que recoge, no dispone de un modelo de teletrabajo implantado de manera formal en la sociedad, sino que se realiza de manera voluntaria entre las partes y de acuerdo con las exigencias del cliente.

A no ser que sea requerido por el cliente, los trabajadores de las sociedades de Kairós México y Kairós Perú cuentan con una modalidad de 100% teletrabajo.



Jornada intensiva

En Kairós España se ha establecido una jornada intensiva durante el mes de agosto y las tardes de todos los viernes del año. En los casos en que el proyecto asignado no permita disfrutar de este horario reducido, se compensa con días adicionales de vacaciones.

Esta iniciativa permite a los empleados disponer de más tiempo libre en verano, promoviendo su bienestar personal y familiar. Además, contribuye a reducir el estrés y a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

Días de libre disposición

Los trabajadores de Kairós México disponen de un día de libre disposición, retribuido, para que los empleados lo utilicen en asuntos personales, favoreciendo así la conciliación entre la vida personal y familiar. Para el caso de las sociedades españolas, se dispone de tres días de conciliación familiar, recogidos en el documento “Calendario laboral España 2024”. La sociedad Kairós Perú no cuenta con días de libre disposición de acuerdo con lo recogido en el documento “Calendario laboral Perú 2024”.

7.3. Absentismo

El absentismo laboral impacta la eficiencia y productividad del Grupo Kairós, por lo que se considera fundamental fomentar la responsabilidad y el compromiso de todas las personas colaboradoras. Se reconoce que pueden existir circunstancias justificadas que impidan la asistencia al trabajo, sin embargo, se considera esencial notificar oportunamente cualquier ausencia y seguir los procedimientos establecidos para su debida gestión. De este modo, se promueve una cultura de cumplimiento y corresponsabilidad, buscando minimizar los efectos del absentismo mediante medidas preventivas, de conciliación y un ambiente laboral que favorezca la asistencia y permanencia en el trabajo.



	Kairós España	Kairós Perú	Kairós México	Total
Baja médica	8.512	328	2.147	10.987
Maternidad/paternidad	9.066	72	945	10.083
Permiso retribuido	4.859	-	903,5	5.762
Total horas	22.437	400	3.995,50	26.832,50

Tabla 22: Horas de absentismo



7.4. Relaciones sociales

El convenio de carácter nacional de aplicación para Kairós España se corresponde con el XVIII Convenio Estatal de Grupos de Consultoría, Tecnologías de la información y Estudios de Mercados y de la opinión pública el que se encuentra en vigor desde su aprobación el 13 de julio de 2023, aborda una amplia gama de aspectos relacionados con las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores.

Bajo el marco del convenio nacional, Kairós España desarrolla de manera interna las diferentes acciones, políticas y medidas para la gestión de las relaciones sociales que le incumben. De tal modo, se compromete a fomentar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo y la colaboración, promoviendo relaciones sociales positivas y constructivas entre todos sus empleados, proveedores y demás partes involucradas. Para Kairós México y Kairós Perú, actualmente no se cuenta con un convenio de aplicación en los países donde operan. No obstante, ello no exime el cumplimiento de las normativas locales aplicables ni el compromiso con las mejores prácticas en la gestión de las relaciones laborales. Se continúa trabajando en la regularización y establecimiento de los acuerdos necesarios para asegurar el alineamiento con los marcos legales y regulatorios de cada país, garantizando así una gestión transparente y conforme al derecho de aplicación.



COMITÉS EXISTENTES

- **España:** Kairós España no cuenta con comités para la organización de las relaciones de trabajo entre los empleados y los representantes de la empresa. A pesar de ello, se mantiene un diálogo estable, fluido y cercano con finalidad de conocer las necesidades de los trabajadores de la empresa, de tal modo que se tengan en consideración sus opiniones para la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa.
- **México:** Kairós México cuenta con diversas estructuras para la organización de las relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección de la empresa en el país. De esto modo se fomenta la participación de los empleados, pudiendo trasladar las cuestiones que consideran importantes en distintas materias, como puede el reparto de los beneficios entre los trabajadores, los servicios que los trabajadores prestan en la empresa o diálogo social en materia de formación de los empleados. Las comisiones existentes en Kairós México con las siguientes:
 - Comisión mixta de participación de los trabajadores en las utilidades
 - Comisión integrada para el Reparto de Utilidades
 - Comisión mixta del cuadro general de antigüedad
 - Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad

- **Perú:** Kairós Perú también cuenta con comités para la organización de las relaciones sociales entre los trabajadores y los miembros de dirección de la empresa, trabajando en materia de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y en cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Los comités con los que cuenta Kairós Perú son los siguientes:
 - Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en el trabajo
 - Comité de seguridad y salud en el trabajo.

REPRESENTACIÓN SINDICAL POR PAÍS

País	Convenio	% de empleados cubiertos por convenio
España	Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública	100%
México	No cuentan con un convenio de aplicación	0%
Perú	No cuentan con un convenio de aplicación	0%

Tabla 23: Representación sindical por país

Kairós México cuenta con un Comité de seguridad y salud en el trabajo. Del mismo modo, Kairós Perú cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento (CIHS).





7.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales

En Grupo Kairós existe la posibilidad de teletrabajar, una modalidad que permite a los empleados realizar sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la organización. Para formalizar esta opción, es necesario que ambas partes, el Grupo Kairós y el trabajador, firmen un documento específico que regula las condiciones de esta modalidad.

Entre los aspectos clave que se incluyen en dicho acuerdo, destacan:

- **Modalidad de trabajo:** Se establece el trabajo 100% a distancia, asegurando los mismos derechos que en la modalidad presencial.
- **Adscripción al centro de trabajo:** El trabajador permanece vinculado al centro principal para actividades presenciales si son requeridas.
- **Lugar de trabajo:** El teletrabajo debe realizarse en el domicilio acordado, siendo obligatorio notificar cualquier cambio.
- **Calendario y jornada laboral:** Se respeta el calendario laboral y se garantiza el registro horario mediante herramientas proporcionadas por la Grupo.
- **Medios y equipos:** El Grupo Kairós entrega los dispositivos necesarios para el desempeño laboral, que deben ser utilizados exclusivamente para fines laborales y devueltos al finalizar la relación.
- **Compensación de gastos:** Se otorga una cantidad fija mensual para cubrir los costes asociados al teletrabajo, como electricidad e internet.
- **Asistencia técnica:** Grupo Kairós se responsabiliza de reparar o sustituir los equipos en caso de fallos técnicos.
- **Medios de control:** Se supervisa el uso adecuado de los equipos y herramientas proporcionados, garantizando su propósito laboral.
- **Protección de datos y seguridad:** Se aplican estrictas políticas para salvaguardar la información confidencial y asegurar su correcto manejo.
- **Prevención de riesgos laborales:** Se ofrece formación y herramientas para evaluar y garantizar un entorno de trabajo seguro en el domicilio.
- **Vigencia y duración:** El acuerdo es renovable anualmente y puede ser rescindido por cualquiera de las partes con preaviso.



Este documento es fundamental para garantizar un marco claro y justo que regule el teletrabajo en el Grupo, asegurando derechos y responsabilidades para ambas partes.

Encuesta de clima laboral

Desde el área de Talento del Grupo Kairós se realiza una encuesta de clima laboral dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de evaluar la satisfacción, el compromiso y el bienestar de las personas que integran la compañía.

En la última encuesta, llevada a cabo en junio de 2024, el 71,64% de las personas trabajadoras manifestaron sentirse plenamente conectadas con Kairós España.

Entre los aspectos más valorados destacaron el compañerismo basado en la confianza mutua, el acompañamiento y la calidad humana, la formación que permite generar valor e impacto, el ambiente laboral que fomenta el disfrute, la conciliación familiar y el teletrabajo, así como el desarrollo profesional y los retos constantes para mejorar.

Movilidad internacional y gestión de gastos de desplazamiento

Kairós España cuenta con una Política de Asignación Internacional, una Política de Gastos de Viaje y Representación y una Política de Desplazamientos Nacionales e Internacionales, que en conjunto establecen un marco normativo integral para la gestión de la movilidad profesional, tanto a nivel nacional como internacional. La Política de Asignación Internacional regula el proceso de asignación de personas trabajadoras a proyectos en el extranjero, la gestión del desplazamiento y el modelo de compensación aplicable, con el objetivo de fomentar el desarrollo de la carrera internacional, facilitar la incorporación en el país de destino, garantizar la equidad interna y la competitividad externa, y adoptar las mejores prácticas en materia de expatriación. La Política de Gastos de Viaje y Representación proporciona directrices claras sobre las prácticas adecuadas en relación con viajes y gastos de representación, definiendo responsabilidades, autorizaciones y criterios homogéneos que permiten una gestión eficiente de los recursos. Por su parte, la Política de Desplazamientos Nacionales e Internacionales recuerda las premisas generales y las obligaciones legales que deben cumplirse en los desplazamientos fuera del territorio español, al tiempo que aclara el proceso interno de solicitud y gestión tanto para desplazamientos internacionales como aquellos que se desarrollan dentro de España.

7.6. Formación y desarrollo

Capacitación de nuestros profesionales

La Capacitación Técnica y Metodológica de Grupo Kairós es un pilar fundamental que asegura el crecimiento constante de nuestros profesionales y contribuye significativamente al valor que ofrece a sus clientes. Esta capacitación está orientada no solo a mantener a su equipo actualizado en las tecnologías más avanzadas, sino también a desarrollar habilidades en metodologías ágiles y prácticas de vanguardia en el desarrollo de productos digitales.



El Grupo Kairós dispone de planes de formación diseñados para todas las sociedades que lo integran, con el objetivo de garantizar el desarrollo continuo de las competencias profesionales de su plantilla. Estos programas formativos se adaptan a las necesidades específicas de cada sociedad y área de actividad, promoviendo la actualización de conocimientos y el fomento de una cultura corporativa alineada con los valores del Grupo.

El Grupo Kairós cuenta con una bolsa de formación a disposición de cada persona trabajadora, en la cual cada uno podrá destinar este monto a las formaciones que desee. Esta apuesta por la formación de los empleados tiene múltiples beneficios. En primer lugar, les otorga autonomía para elegir los cursos o certificaciones que mejor se adapten a sus intereses y necesidades, lo que fomenta un aprendizaje más significativo y útil para su desarrollo profesional.

Además, al sentirse apoyados en su crecimiento, aumenta su motivación y compromiso con la empresa, ya que perciben que esta invierte en su futuro y valora sus aspiraciones. Esto también se traduce en una mayor innovación dentro de la organización, pues la diversidad de conocimientos adquiridos permite aportar nuevas ideas y enfoques a los proyectos.



Por otro lado, es una estrategia efectiva para la retención de talento, ya que los empleados que ven oportunidades de formación y crecimiento dentro de la empresa son menos propensos a buscar alternativas en el mercado. A su vez, esta inversión en formación contribuye a que el equipo esté más actualizado y preparado para afrontar los cambios del sector, mejorando la capacidad de adaptación a nuevas tecnologías y metodologías. También se observa un impacto positivo en la productividad, dado que un equipo bien formado trabaja con mayor eficiencia, reduce errores y ofrece mejores resultados.

Así, refuerza la imagen de Grupo Kairós como un lugar atractivo para trabajar, lo que ayuda a captar talento y fortalecer la marca empleadora. De esta forma, se crean equipos con habilidades complementarias, ya que cada empleado elige su formación en función de sus propias necesidades, generando una plantilla mucho más diversa y multidisciplinaria.

Esta inversión, aunque pueda parecer un gasto al corto plazo, en realidad supone un ahorro a largo plazo, ya que un equipo bien preparado evita errores costosos, optimiza procesos y mejora la toma de decisiones estratégicas.

Además, a parte de la formación que puedan realizar las personas trabajadoras por su propia cuenta, Grupo Kairós fomenta y promueve la formación interna, a través de distintas formaciones, entre las que destacan:

Clases de Inglés

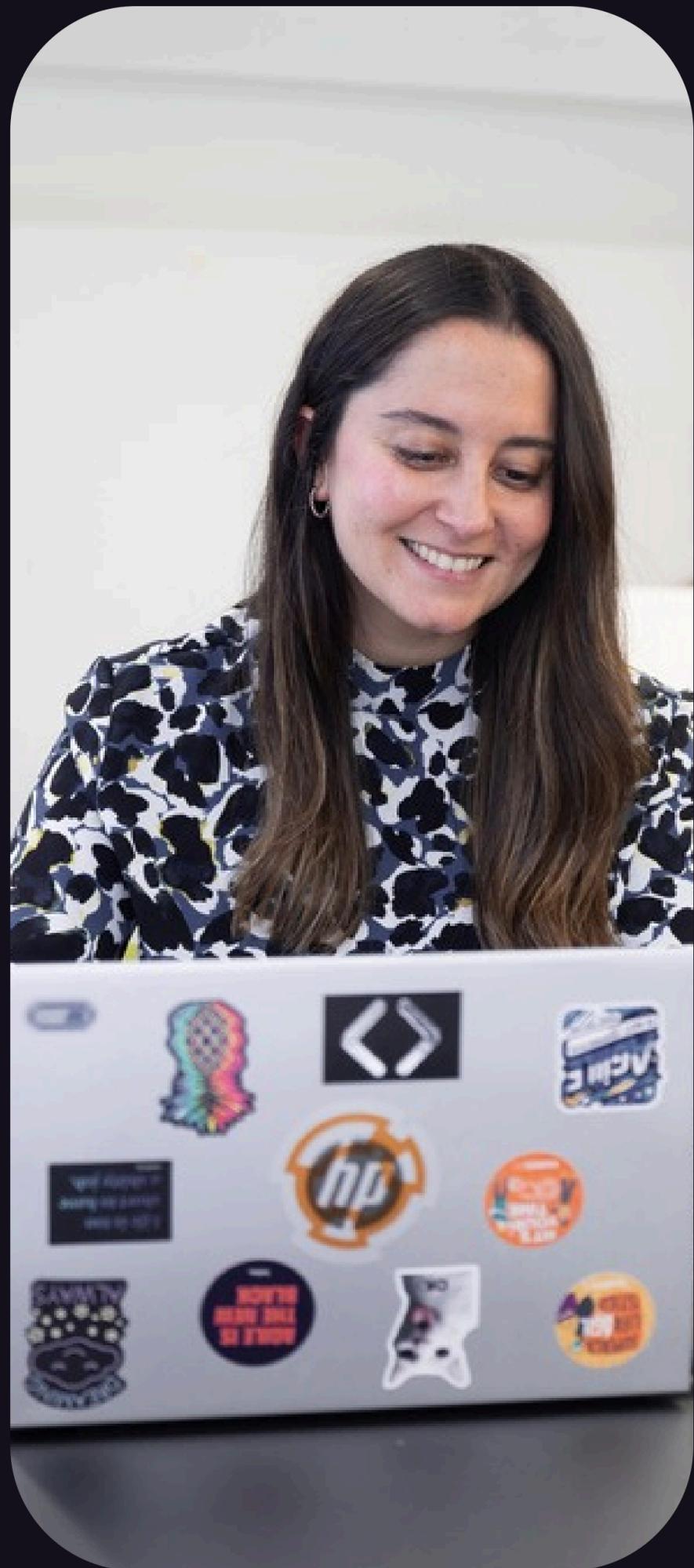
Grupo Kairós ha desarrollado distintas clases formativas con entidades punteras en la educación en inglés, como una herramienta de conocimiento clave e indispensable en la globalización del sector. Por ello, cada empleado tiene a su disposición por cuenta de Grupo Kairós, clases particulares de inglés en grupos reducidos y de su mismo nivel, con otros compañeros de la empresa.

Ofrecer esta formación en inglés por parte de Grupo Kairós es una inversión estratégica que beneficia tanto a los empleados como a la organización. En un mundo globalizado, el inglés es clave en los negocios, la tecnología y la comunicación internacional, lo que facilita la expansión de la empresa y el acceso a información actualizada sin depender de traducciones.

Además, mejora la relación con clientes y proveedores extranjeros, fortaleciendo oportunidades de negocio. Para los empleados, supone un beneficio valioso que impulsa su desarrollo profesional y mejora sus posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, aumentando su compromiso y motivación.

También, y como ocurría con la bolsa de formación, es una herramienta clave para la retención de talento, ya que muchas personas buscan formación continua en habilidades demandadas. A nivel interno, contar con un equipo que maneje bien el inglés reduce barreras de comunicación, agiliza la gestión de documentación y evita errores por malentendidos.

De nuevo, refuerza la imagen de la empresa como una organización moderna y competitiva, preparada para el entorno internacional y capaz de atraer talento y nuevas oportunidades.



Capacitación Técnica

En Grupo Kairós se invierte continuamente en la capacitación técnica de su equipo, asegurando que los profesionales dominen las tecnologías más relevantes del mercado y las últimas herramientas de desarrollo. Esta capacitación incluye programas de formación en arquitectura de software, desarrollo de aplicaciones con todo tipo de frameworks basados en JavaScript, desarrollo en arquitecturas de microservicios con Java Spring Boot, bases de datos SQL y noSQL, desarrollo móvil híbrido y nativo, así como la aplicación de tecnologías emergentes como Inteligencia Artificial, Machine Learning, y Cloud Computing.

Además, fomentamos la certificación en tecnologías y prácticas de calidad para garantizar que los profesionales no solo tengan un conocimiento profundo de las herramientas, sino también una comprensión certificada y estandarizada de su aplicación. Esto asegura que el equipo pueda abordar proyectos complejos con el conocimiento técnico necesario para implementar soluciones robustas y escalables.



Capacitación Metodológica en Agilidad y Lean

También promovemos una cultura de aprendizaje continuo en metodologías ágiles como Scrum, Kanban y SAFe, y en prácticas de Lean Product Design. Esto permite que nuestros equipos no sólo comprendan, sino que también implementen marcos de trabajo ágiles en sus proyectos. Nuestros profesionales participan en talleres, certificaciones ágiles, lo cual facilita una entrega continua de valor mientras se mantiene el enfoque en el diseño y validación de soluciones.

Además, capacitamos a nuestros equipos en principios de DevOps y en prácticas de integración y despliegue continuo (CI/CD), lo que facilita una colaboración fluida entre desarrollo y operaciones, permitiéndonos mantener un ciclo de entrega constante y estable, adaptándonos rápidamente a las necesidades del cliente.



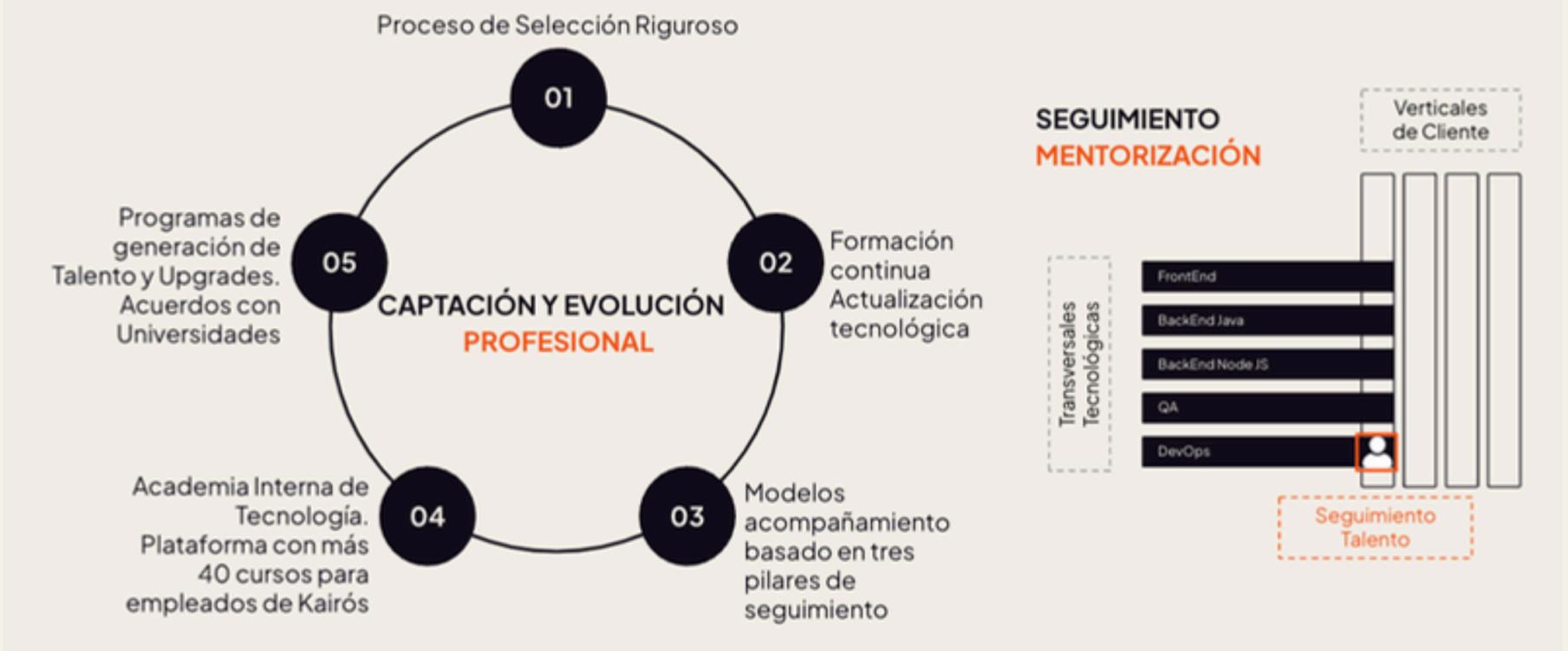
Valor Añadido para los Clientes

Este compromiso con la capacitación técnica y metodológica tiene un impacto directo en el valor que ofrecemos a nuestros clientes. Los profesionales de Grupo Kairós están preparados para adoptar rápidamente las mejores prácticas y nuevas tecnologías en sus proyectos, permitiendo a nuestros clientes acceder a soluciones innovadoras y tecnológicamente avanzadas. Gracias al dominio de metodologías ágiles, el Grupo puede entregar valor de manera constante y adaptarse a cambios en las prioridades o requisitos del cliente, asegurando flexibilidad y minimizando los riesgos asociados con proyectos de gran escala.

Este enfoque de capacitación continua también contribuye de manera significativa a mantener la motivación y el *engagement* de los profesionales con el Grupo, generando un entorno de trabajo en el que nuestros equipos se sienten valorados y comprometidos con su desarrollo profesional. Gracias a esta política de inversión en el talento, la tasa de rotación es considerablemente más baja que el promedio del mercado. Para los clientes del Grupo, esto representa una ventaja clave, ya que garantiza la estabilidad del equipo asignado a sus proyectos, reduciendo el riesgo de interrupciones o pérdida de conocimiento crítico. En consecuencia, los clientes de Grupo Kairós no necesitan preocuparse por la gestión de posibles salidas de profesionales, y pueden confiar en que el equipo del Grupo mantendrá una continuidad y consistencia en la ejecución del proyecto de principio a fin.



CAPACITACIÓN TÉCNICA Y METODOLÓGICA



La Retención de Conocimientos y Proceso de Formación en Grupo Kairós se basa en la Academia Digital Interna, un programa diseñado para perseguir la excelencia técnica y garantizar que los equipos estén capacitados y alineados con las necesidades específicas de cada cliente. Este enfoque permite acelerar el time-to-market, reducir la curva de aprendizaje, y asegurar que los profesionales de Grupo Kairós no solo cuenten con competencias técnicas avanzadas, sino que también tengan un conocimiento profundo de los contextos de negocio en los que operan. A través de un proceso estructurado, que incluye la evaluación de competencias, la mentoría en habilidades transversales, y la formación adaptada al cliente, se logra una transferencia de conocimiento eficiente y una calidad de entrega garantizada a escala.

RETENCIÓN DE CONOCIMIENTOS Y PROCESO DE FORMACIÓN:

PERSEGUIR LA EXCELENCIA TÉCNICA: ACADEMIA DIGITAL INTERNA

BENEFICIOS



Evaluación de las competencias de los candidatos para ajustarse a la matriz de competencias del cliente



Formación y mentorización en competencias transversales



Formación en el contexto del cliente: WoW, herramientas, Modelo de servicio



Atraer y retener al mejor talento

En Grupo Kairós, atraer y retener al mejor talento es una prioridad que se aborda desde un enfoque integral, combinando desarrollo profesional, beneficios competitivos y un entorno de trabajo positivo que inspira compromiso y motivación. El modelo del Grupo de compensación y beneficios se basa en un reclutamiento exigente pero ágil, respaldado por una estructura de salarios competitivos, revisiones salariales regulares y un sistema de incentivos que asegura que nuestros profesionales se sientan valorados y reconocidos.

Más allá de los beneficios económicos, se promueve el bienestar de los empleados con opciones de flexibilidad laboral, planes de salud y dental, y programas de conciliación y retribución flexible que incluyen desde el transporte y la alimentación hasta la formación continua.

La cultura de Grupo Kairós está firmemente orientada hacia el crecimiento profesional y el sentido de comunidad. El modelo de mentoría y acompañamiento del Grupo garantiza que cada miembro del equipo disponga del soporte y la orientación necesarios para su desarrollo, en una cultura basada en la sostenibilidad y la responsabilidad social. Este enfoque se ve reflejado en una integración cuidadosa y acogedora de cada nuevo miembro a través de un proceso de onboarding que no solo los introduce a las operaciones del Grupo, sino también a valores y cultura empresariales. Incluso en el offboarding, se mantienen vínculos con quienes han formado parte del equipo, fortaleciendo la identidad de la Comunidad de Grupo Kairós.

La capacitación continua es otro pilar fundamental en Grupo Kairós. A través de la Academia Digital Interna, los empleados tienen acceso a un programa de desarrollo técnico avanzado que acelera la curva de aprendizaje, mantiene su expertise al día y les permite afrontar proyectos con la máxima competencia. Este enfoque no solo beneficia a los profesionales, sino que asegura un servicio de calidad para los clientes, respaldado por un equipo que no solo es técnicamente competente, sino también motivado y comprometido, lo que reduce significativamente la rotación y proporciona estabilidad en los proyectos.

EL GRAN RETO: CONSTRUYENDO UNA CULTURA Y VALORES



De los que se van:

30% Internalización **50%** Cliente final



- ★ Formación - 9,21
- ★ Conciliación - 9,03
- ★ Relación con compañeros - 9,06
- ★ Acompañamiento T&C - 8,98
- ★ Transparencia en la comunicación - 8,28
- ★ Empresa competidora en el sector - 8,78
- ★ Trato con el Head/ reconocimiento - 8,74
- ★ Engagement - 8,74

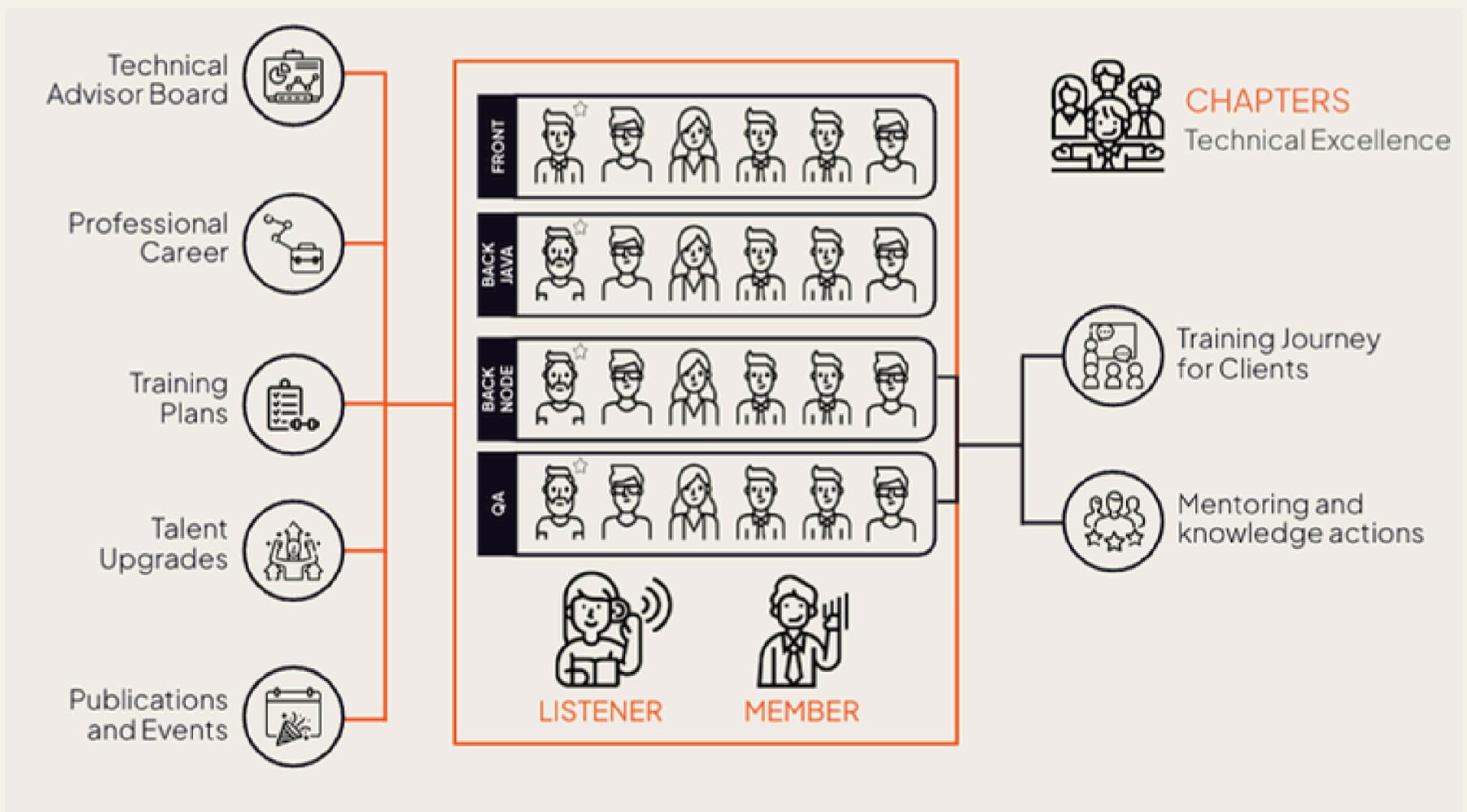


Seguimiento Integral de Proyecto y Profesionales

En Grupo Kairós, se considera que el éxito de un proyecto no depende únicamente del desempeño individual de los profesionales asignados, sino también del soporte continuo y estructurado que estos reciben en todas las fases del proyecto. El Grupo abarca tres áreas fundamentales: tecnología, negocio y talento. Gracias a la estructura de chapters y a la figura de mentores tecnológicos, se asegura que cada profesional tenga el apoyo necesario para enfrentar cualquier reto y que el cliente reciba un servicio de excelencia, respaldado por el conocimiento acumulado de toda la organización.

Soporte Tecnológico y Mentores Expertos

El enfoque del Grupo se basa en que cada profesional cuenta con el respaldo de un mentor experto en su disciplina y de los chapters tecnológicos correspondientes. Estos chapters reúnen a expertos en áreas clave como desarrollo backend, frontend, DevOps, Data y UX, y sirven como puntos de referencia para resolver problemas específicos, actualizar conocimientos y explorar nuevas soluciones técnicas. Los mentores, por su parte, supervisan y orientan a los profesionales en su desempeño diario, ayudándoles a enfrentar desafíos técnicos complejos y manteniéndolos al día con las mejores prácticas y estándares del mercado. Esta estructura permite a Grupo Kairós ofrecer un servicio con un alto nivel de calidad y asegurar que las soluciones que proponemos a nuestros clientes estén siempre alineadas con las últimas innovaciones tecnológicas.



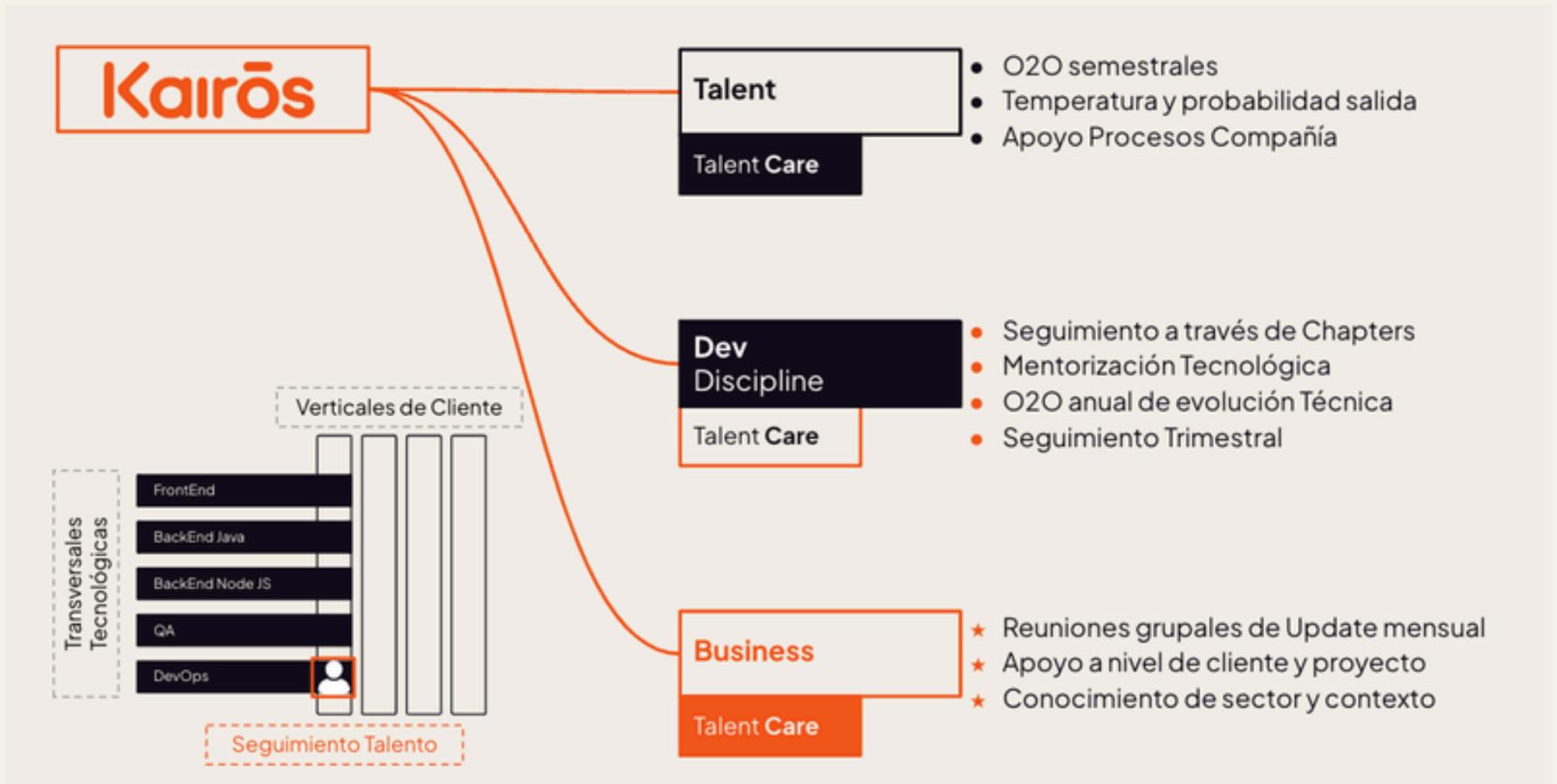
Enfoque en el Conocimiento del Negocio

Además de la dimensión técnica, en Grupo Kairós damos una gran importancia al conocimiento del negocio de cada cliente. Entendemos que un proyecto exitoso debe estar alineado con los objetivos y necesidades específicas de cada organización. Nuestros profesionales son apoyados por el Account Manager encargado del cliente que siempre tendrá un conocimiento profundo de las necesidades de negocio del proyecto y les ayudará a comprender el contexto y las particularidades del proyecto para con el sector en el que opera el cliente. Este seguimiento permite que nuestros equipos no solo aporten valor desde el punto de vista tecnológico, sino que también ofrezcan recomendaciones estratégicas y soluciones adaptadas a las prioridades y desafíos del cliente.



Gestión y Desarrollo del Talento

El desarrollo y la gestión del talento es otro pilar fundamental del Grupo Kairós. Contamos con procesos de revisión periódica del desempeño y planes de desarrollo personalizados para cada profesional. Estas evaluaciones nos permiten identificar áreas de mejora y, a la vez, potenciar las fortalezas de cada miembro del equipo. Al mismo tiempo, fomentamos un ambiente de aprendizaje continuo y colaborativo, donde los profesionales pueden mejorar sus habilidades y conocimientos de forma constante. Este enfoque centrado en el crecimiento profesional no solo garantiza que nuestros equipos estén motivados y comprometidos, sino que también asegura que los clientes de Grupo Kairós puedan contar con profesionales altamente capacitados, actualizados y en constante evolución.



Valor Añadido para el Cliente

Gracias a esta estructura de seguimiento integral, los clientes del Grupo se benefician de un servicio que no solo depende del conocimiento individual de cada profesional, sino del respaldo de toda una red de expertos. Esto se traduce en una mayor agilidad para resolver incidencias, en la entrega de soluciones innovadoras y en un nivel de estabilidad y consistencia que es difícil de alcanzar sin una estructura de soporte tan robusta. El Grupo Kairós se compromete a que cada proyecto cuente con un equipo sólido, respaldado por una estructura organizativa que maximiza el valor añadido en cada fase del proyecto.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría profesional	Horas de formación
Directivo	1,5h
Staff	875h
Técnico	9.933,5h
Total	10.810h



7.7. Seguridad y salud en el trabajo

En Grupo Kairós, la seguridad y el bienestar de las personas son valores esenciales que sustentan el desarrollo de todas sus actividades. La organización considera que un entorno laboral seguro, saludable y libre de riesgos es la base sobre la que se construyen relaciones laborales sólidas, una cultura corporativa positiva y un crecimiento profesional sostenible. Por ello, la empresa integra de forma transversal la prevención de riesgos laborales en su estrategia de gestión, asegurando el cumplimiento normativo y promoviendo una actitud proactiva hacia la seguridad en todos los niveles de la organización.

Durante el ejercicio 2024, Grupo Kairós ha mantenido su compromiso con la excelencia en materia de prevención de riesgos laborales, logrando resultados altamente positivos en términos de siniestralidad. No se han registrado accidentes de trabajo con o sin baja, ni se han detectado casos de enfermedades profesionales entre la plantilla. Los principales indicadores de referencia —índice de frecuencia e índice de gravedad— han alcanzado un valor igual a cero, reflejo del entorno laboral seguro que la organización promueve y mantiene.

Siniestralidad	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo sin baja*	0	0	0
Accidentes de trabajo con baja (no se considera los in itinere)	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de frecuencia	0	0	0
Índice de gravedad	0	0	0

Tabla 24: Siniestralidad



Este desempeño ha sido posible gracias a la consolidación de una cultura preventiva, impulsada desde la Dirección y extendida a todos los niveles de la organización. Grupo Kairós desarrolla acciones periódicas de formación y sensibilización dirigidas a identificar riesgos potenciales, aplicar medidas correctoras con antelación y fomentar comportamientos seguros entre todo el personal.

Asimismo, se han establecido procedimientos internos para garantizar la evaluación continua de los puestos de trabajo, la adecuada adaptación ergonómica de los espacios, y la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. Todo ello se lleva a cabo con el acompañamiento de servicios de prevención ajenos especializados, asegurando el cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Grupo Kairós reafirma así su compromiso con un modelo de trabajo en el que la seguridad y el bienestar de las personas no solo se entienden como obligaciones legales, sino como valores corporativos fundamentales. La organización continuará reforzando sus sistemas de gestión preventiva, con el objetivo de mantener los niveles de siniestralidad en cero y de seguir construyendo un entorno de trabajo saludable, inclusivo y resiliente.



7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades

El Grupo Kairós, considera un principio fundamental garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento que no existan situaciones de discriminación por motivo de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen, estado civil o condición social.

Del mismo modo, en los distintos Códigos Éticos del Grupo Kairós se establece que el acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración, o cualquier tipo de agresión física o verbal son completamente inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el entorno laboral. Todos los trabajadores, especialmente aquellos con personal a su cargo en las unidades organizativas de Grupo Kairós, deberán promover y asegurarse, mediante los medios a su alcance, de que tales situaciones no ocurran, fomentando un ambiente de respeto y dignidad hacia todas las personas.

El Código Ético del Grupo Kairós menciona también la tolerancia cero hacia el acoso sexual en el lugar de trabajo. Para lograr cumplir este compromiso de Kairós, el Grupo ha desarrollado un Plan de Igualdad y Planes contra el acoso sexual. Estos documentos tienen prioridad y son de aplicación obligatoria por encima del Código Ético del Grupo, el cual tendrá un carácter general y subsidiario.

En caso de incumplimiento de las políticas establecidas, Kairós llevará a cabo las actuaciones necesarias para garantizar un entorno laboral respetuoso y seguro. El Grupo se compromete a actuar con imparcialidad y diligencia para proteger los derechos de todos los empleados y mantener la integridad del ambiente de trabajo.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L. se enmarca en el compromiso que se tiene con la creación de un entorno laboral que promueva la equidad y el respeto entre todas las personas que integran la organización. Este plan establece medidas y directrices para garantizar que se eliminen cualquier forma de discriminación, promoviendo la inclusión y el respeto por la diversidad en todos los ámbitos laborales. A través de sus acciones, el Plan de Igualdad refuerza el compromiso que se tiene con la creación de un espacio de trabajo que valore las diferencias y fomente una convivencia armoniosa, sin distinciones por género, orientación sexual, raza, religión u otras características personales.



Objetivos Generales: El Plan de Igualdad tiene como objetivo principal ser el marco de referencia para el compromiso de KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L. con la igualdad de género. Este plan busca ser una guía para implementar medidas, realizar el seguimiento y evaluar los resultados. KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L. desea establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio transversal, integrando la perspectiva de género en todos los aspectos de la gestión empresarial y mejorando tanto la percepción de los empleados como la imagen competitiva de la empresa.

Objetivos Específicos:

1. Cultura empresarial, RSE y aspectos generales:

- a. Incluir la igualdad de oportunidades en la filosofía, objetivos y valores del Grupo.
- b. Formar en igualdad de oportunidades a los equipos directivo, mandos intermedios y empleados.
- c. Utilizar un lenguaje neutro en todas las comunicaciones de Kairós España.
- d. Conocer y aprovechar las ayudas o bonificaciones disponibles por nuevas contrataciones.

El Plan de Igualdad establece un sistema de seguimiento continuo de los objetivos empresariales, que incluye la evaluación de las acciones implementadas, los indicadores clave de rendimiento (KPI) y la asignación de responsabilidades específicas. Cada acción será monitorizada mediante indicadores que permitan medir su eficacia y cumplimiento de los objetivos planteados. Además, se designarán las personas responsables de la ejecución y supervisión de cada medida, asegurando que se lleven a cabo de acuerdo con los plazos establecidos en un calendario de acciones. Este enfoque permitirá realizar ajustes cuando sea necesario y garantizar que los avances en materia de igualdad sean sostenibles y medibles.

**OBJETIVO
ESPECÍFICO**

ACCIONES

INDICADORES

RESPONSABLE

CALENDARIO

Este enfoque de análisis de las acciones positivas y medidas llevadas a cabo tiene en consideración diferentes áreas que se han considerado como estratégicas, con posibilidad de mejora, donde KAIRÓS DIGITAL ANALYTICS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L. puede llevar medidas correctivas que mejoren la igualdad entre los trabajadores. Las áreas que se han establecido como prioritarias y donde se han implementado medidas son las siguientes:

Proceso de selección y contratación	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Formación
Condiciones de trabajo	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Comunicación interna y externa
Retribuciones	Promoción empresarial	Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Para el resto de las sociedades dentro del Grupo Kairós no se cuenta con un plan de igualdad.

Protocolo contra el acoso sexual

Conscientes de la importancia de proteger los derechos fundamentales de las personas, en especial su dignidad en el ámbito laboral, la Dirección de Kairós España, junto con las partes firmantes, reconoce la necesidad de prevenir y, cuando sea necesario, erradicar conductas violentas o de acoso en el entorno de trabajo. Este compromiso está alineado con los principios establecidos por la normativa europea y nacional en materia de prevención y resolución de conflictos en estas situaciones.

El objetivo principal de este protocolo de actuación es garantizar la protección de los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, estableciendo las pautas necesarias para prevenir, identificar y eliminar cualquier tipo de conducta inapropiada en el ámbito laboral. Este protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de Kairós España y estará disponible en el Portal del Empleado para asegurar su conocimiento y accesibilidad.



Kairós España reafirma su compromiso de evitar cualquier forma de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, psicológico, discriminatorio o cualquier otra expresión de violencia dentro del Grupo. Asimismo, asume su responsabilidad como empleadora para garantizar que las relaciones laborales e interpersonales se desarrollen con respeto a los derechos fundamentales de todas las personas de su plantilla.

Objetivos del Protocolo contra el acoso sexual de Kairós España:

	Informar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
	Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
	Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir antes situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de la plantilla un
	Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los
	Testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan
	En un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.
	Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones

En el caso de Kairós México, durante el ejercicio 2024 no se contaba con un protocolo pero en febrero de 2025 se aprobó el Protocolo de Atención frente a la Violencia de Género, Acoso Laboral y Acoso Sexual. En un entorno laboral donde el respeto y la dignidad son pilares fundamentales, contar con un protocolo claro y robusto para prevenir y actuar ante casos de violencia, acoso u hostigamiento no solo es una obligación legal, sino una necesidad ética. El protocolo de Kairós México establece un marco integral para abordar estas situaciones, asegurando que tanto la empresa como sus colaboradores tengan las herramientas necesarias para enfrentarlas de manera efectiva.



Uno de los aspectos más relevantes del protocolo es la definición de canales accesibles para reportar situaciones de violencia. La existencia de un buzón específico (hr.mexico@Kairóds.com) y la figura de una Persona consejera garantizan que las víctimas puedan dar a conocer su caso sin temor a represalias. Además, se les informa sobre las distintas vías de solución disponibles, desde la mediación interna hasta la intervención de instancias externas como la PROFEDET o los juzgados laborales. Esto es crucial, ya que muchas veces las víctimas desconocen sus derechos o temen que su denuncia no sea tomada en serio.





El protocolo no se limita a la investigación posterior a una denuncia, sino que incluye acciones preventivas y de protección desde el primer momento. Por ejemplo, se contempla la reubicación temporal de la presunta víctima o del agresor, ajustes de horario e incluso licencias con goce de sueldo mientras se resuelve el caso. Estas medidas buscan evitar que la persona afectada siga expuesta a un ambiente hostil, demostrando que la empresa prioriza su bienestar sobre cualquier consideración operativa.

El documento va más allá de las generalidades y detalla las distintas formas en que puede manifestarse la violencia laboral: vertical (de jefes a subordinados o viceversa), horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixta (cuando hay complicidad de superiores). También explica cómo estas conductas no solo dañan a la persona directamente afectada, sino que deterioran el clima organizacional, generando desconfianza, estrés y baja productividad. Esta claridad ayuda a que los empleados reconozcan situaciones de riesgo y las reporten a tiempo.

Si bien el protocolo establece sanciones para los agresores confirmados (que pueden llegar a la terminación laboral), también promueve medidas de sensibilización y capacitación en igualdad de género. Esto refleja una visión integral: no se trata solo de castigar, sino de educar y transformar la cultura laboral para prevenir futuros casos. Actividades como talleres, campañas de difusión y reconocimiento público de errores institucionales contribuyen a crear un ambiente más consciente y respetuoso.

Un elemento destacable es el énfasis en proteger la privacidad de las partes durante todo el proceso. Se evita la confrontación directa entre víctima y agresor, y se asegura que las entrevistas se realicen en un entorno neutral y seguro. Esto es fundamental para que las víctimas no se sientan expuestas o cuestionadas, un problema común en muchos lugares de trabajo donde las denuncias derivan en estigmatización.

Más allá del cumplimiento de leyes como la NOM-035 o el Convenio 190 de la OIT, este protocolo es una herramienta para construir una organización más justa y cohesionada. Las empresas que ignoran estos problemas enfrentan desde demandas legales hasta pérdida de talento y daño reputacional. En cambio, al adoptar medidas claras, no solo se protege a los empleados, sino que se envía un mensaje contundente: la violencia y el acoso no tienen cabida en el espacio laboral.

En conclusión, el protocolo de acoso para Kairós México no es solo un requisito formal, sino un compromiso tangible con la dignidad de las personas. Su correcta implementación puede marcar la diferencia entre un lugar de trabajo tóxico y uno donde el respeto y la seguridad sean valores verdaderamente practicados.

En Perú, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece que todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben implementar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Para una empresa del tamaño de Kairós Perú, las obligaciones específicas incluyen:

Capacitación y sensibilización: En Kairós Perú capacitamos a todos los trabajadores sobre las normas y políticas internas contra el hostigamiento sexual. Estas capacitaciones informan sobre las conductas sancionables y promover un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Política interna de prevención: La empresa tiene adoptada y difundida una política interna que expresa claramente la prohibición y las sanciones relacionadas con el hostigamiento sexual.

Procedimiento de denuncia e investigación: Establece un procedimiento interno para la recepción, investigación y sanción de denuncias de hostigamiento sexual. Este procedimiento garantiza los principios como la confidencialidad, la no revictimización y el respeto al debido proceso.

Comité de intervención Frente al Acoso Sexual: Debido a su tamaño, la empresa tiene constituido un comité de intervención frente al hostigamiento sexual, en sus siglas CIFHS, encargado de investigar y emitir recomendaciones sobre las denuncias presentadas. Por el momento, con un resultado satisfactorio de cero denuncias en 2024.



Implementar medidas efectivas contra el hostigamiento sexual en Kairós Perú es fundamental por razones que impactan tanto en el bienestar de los trabajadores como en la eficiencia y reputación de la organización.

En primer lugar, el hostigamiento sexual constituye una violación de los derechos fundamentales de las personas, afectando su dignidad, integridad y bienestar emocional. Al establecer políticas claras y procedimientos adecuados, la empresa demuestra su compromiso con la protección y el respeto hacia sus empleados, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.

Desde una perspectiva legal, cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley N° 27942 es indispensable para evitar sanciones administrativas y legales que puedan derivarse de la inacción o la gestión inadecuada de casos de hostigamiento sexual. El incumplimiento de estas normativas puede resultar en multas significativas y afectar la operatividad de la empresa.

Además, un entorno laboral libre de hostigamiento sexual contribuye a la satisfacción y motivación de los empleados, lo que se traduce en una mayor productividad y calidad en el trabajo. Los trabajadores que se sienten seguros y respetados están más comprometidos y muestran un desempeño superior, lo cual beneficia directamente a la empresa.

La reputación de la empresa también se ve fortalecida al demostrar una postura firme contra el hostigamiento sexual. Esto no solo atrae a potenciales talentos que buscan ambientes laborales respetuosos, sino que también genera confianza entre clientes y socios comerciales, quienes valoran la responsabilidad social y ética de las organizaciones con las que se relacionan.

Por último, abordar el hostigamiento sexual de manera proactiva evita costos asociados a la rotación de personal, ausentismo laboral y posibles litigios. Las empresas que implementan medidas preventivas y correctivas eficaces minimizan el riesgo de enfrentar situaciones que puedan derivar en pérdidas económicas y daños a su imagen corporativa.

En conclusión, para Kairós Perú, es crucial tener implementadas las medidas contra el hostigamiento sexual no solo para cumplir con la legislación vigente, sino también para fomentar un ambiente de trabajo respetuoso, mejorar la productividad, proteger su reputación y asegurar su sostenibilidad en el mercado.



Guía de comunicación inclusiva y lenguaje

Kairós España cuenta con una Guía de comunicación inclusiva y lenguaje que promueve el uso de un lenguaje respetuoso, equitativo y libre de discriminación en todas sus interacciones, tanto internas como externas. Entre las cuestiones que recoge la guía, se encuentra el uso del femenino o el masculino según las personas, el uso de los sustantivos genéricos reales, colectivos y abstractos, la utilización de las metonimias o las paráfrasis, entre otras cuestiones. Esta guía establece principios y normas claras para asegurar que la comunicación refleje los valores de diversidad, igualdad y respeto, garantizando que todas las personas sean tratadas con dignidad, sin importar su género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad u otras características. El objetivo de esta guía es crear un entorno laboral inclusivo donde todas las voces sean escuchadas y valoradas, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo en todas las formas de comunicación.

Denuncias por casos de abuso sexual

Durante el ejercicio 2024 no se han recibido ninguna denuncia por casos de abuso sexual en ninguna de las sociedades del Grupo Kairós. Este hecho es una señal del compromiso de la empresa con la igualdad entre hombre y mujeres, así como el aseguramiento del Grupo como un espacio libre y seguro para trabajar.

7.9 Accesibilidad

Grupo Kairós apuesta por un modelo de trabajo flexible y adaptado a las necesidades de nuestros equipos y clientes. Actualmente, se cuenta con una oficina física en España, diseñada para ofrecer un entorno accesible e inclusivo, con instalaciones que garantizan el acceso a personas con discapacidad.

Para el caso de Kairós Perú y Kairós México, el equipo opera de manera 100% remota o desde las propias oficinas de los clientes, asegurando así una mayor cercanía, eficiencia y capacidad de respuesta a las particularidades de cada proyecto.





8. DESEMPEÑO SOCIAL EXTERNO

8.1. Comunidad local

Grupo Kairós mantiene un firme compromiso con el desarrollo social y el bienestar de las comunidades en las que opera. Bajo la convicción de que el éxito empresarial debe ir acompañado de una contribución positiva al entorno, la organización ha integrado la acción social como una línea estratégica dentro de su modelo de sostenibilidad. Esta visión se materializa en proyectos, colaboraciones y donaciones orientadas a generar un impacto real y duradero en las personas, especialmente en aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Durante el ejercicio 2024, el Grupo ha destinado un total de 36.754,08 euros a donaciones económicas dirigidas a iniciativas de carácter local, con especial enfoque en tres ámbitos prioritarios: educación, salud y acción social. Estas aportaciones han tenido como objetivo mejorar la calidad de vida de las comunidades cercanas, promover la igualdad de oportunidades y contribuir al desarrollo sostenible del entorno.

Entre las acciones llevadas a cabo, cabe destacar la colaboración solidaria con las personas afectadas por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), un fenómeno meteorológico que ocasionó importantes daños materiales y emocionales en varias localidades. La donación efectuada por Grupo Kairós en este contexto buscó ofrecer una respuesta rápida y eficaz, proporcionando apoyo directo a las familias damnificadas y facilitando recursos para la recuperación.

Más allá de las contribuciones económicas, Grupo Kairós refuerza su compromiso social mediante la colaboración continua con organizaciones sin ánimo de lucro, asociaciones locales y proyectos con impacto social y ambiental. Estas alianzas permiten ampliar el alcance de su contribución, promover el voluntariado corporativo y consolidar una cultura de empresa basada en la responsabilidad, la empatía y la participación activa en la transformación positiva del entorno.

Con estas actuaciones, Grupo Kairós reafirma su vocación de generar valor compartido, integrando la solidaridad como parte esencial de su identidad corporativa. La compañía continuará explorando nuevas vías de colaboración que le permitan responder de forma coherente y proactiva a las necesidades de la sociedad, contribuyendo así al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y fortaleciendo el vínculo con su comunidad.

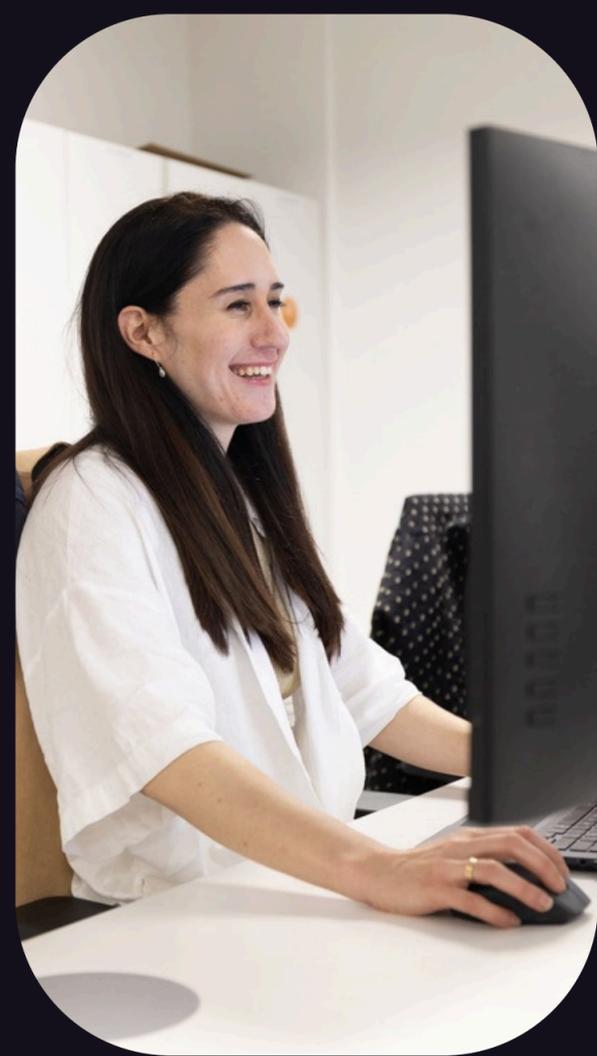


8.2. Compra responsable

En Grupo Kairós, la seguridad y la satisfacción de sus clientes constituyen una prioridad estratégica y transversal en todas sus operaciones. La organización considera que ofrecer productos y servicios que respondan a los más altos estándares de calidad, eficiencia y seguridad no solo fortalece la confianza depositada por los clientes, sino que también garantiza relaciones sostenibles, transparentes y basadas en la excelencia.

Para Grupo Kairós, la experiencia del cliente va más allá de la prestación del servicio. Por ello, la compañía mantiene una actitud activa y proactiva en la atención a posibles incidencias o reclamaciones, que son gestionadas con la máxima seriedad, rapidez y compromiso. Cada caso se analiza de forma individualizada, asegurando una respuesta eficaz y ajustada a las necesidades del cliente, en línea con los principios de respeto, escucha activa y mejora continua.

La compañía ha desarrollado sistemas de supervisión para verificar el cumplimiento de estas exigencias por parte de sus proveedores, incluyendo mecanismos de control documental y evaluaciones de desempeño conforme a su sistema de gestión de calidad ISO 9001. Actualmente, la compañía incorpora criterios relacionados con la responsabilidad social, ambiental y de ciberseguridad en las relaciones con proveedores y subcontratistas, a través de cuestionarios específicos en estas materias. En el marco del proceso de compras establecido, estos instrumentos permiten evaluar el grado de compromiso y cumplimiento de los proveedores en aspectos clave de sostenibilidad y buenas prácticas corporativas. Esta integración contribuye a reforzar una cadena de suministro alineada con los principios éticos y de sostenibilidad de Grupo Kairós. Hasta la fecha, no se ha considerado necesario incorporar auditorías externas a proveedores, dado el alcance actual de las actividades y el nivel de riesgo asociado. Los resultados de estas evaluaciones permiten identificar riesgos, implementar mejoras y garantizar la trazabilidad de las decisiones adoptadas en materia de aprovisionamiento. Grupo Kairós dispone de canales formales de comunicación y resolución de conflictos, tanto con clientes como con terceros, dotados de personal especializado que actúa bajo protocolos definidos para ofrecer una atención cercana, resolutive y profesional. Estos canales están diseñados para garantizar la trazabilidad de cada interacción, la transparencia en la respuesta y la adecuada identificación de oportunidades de mejora.



En línea con su sistema de gestión certificado bajo las normas ISO 9001, ISO 27001 y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), Grupo Kairós refuerza su posicionamiento mediante políticas orientadas a la excelencia operativa, la anticipación de expectativas y la mejora continua. Estas políticas se aplican a través de revisiones sistemáticas de procesos, formación continua del personal y el uso de tecnologías que permiten un contacto ágil, accesible y personalizado.

Gracias a este enfoque integral, Grupo Kairós ha consolidado una reputación sólida en el sector, sustentada en la calidad técnica de sus soluciones digitales, el cumplimiento de los compromisos asumidos y el respeto por principios sociales y ambientales. La compañía continuará fortaleciendo esta cultura de responsabilidad y mejora continua como parte de su propósito de generar valor sostenible a largo plazo.



8.3. Clientes

La seguridad y satisfacción de las personas usuarias y clientes constituye uno de los pilares estratégicos de Grupo Kairós. La organización entiende que la confianza del cliente se construye a través de la entrega de productos y servicios que no solo cumplan con los más altos estándares de calidad, sino que también garanticen plenamente la seguridad, fiabilidad y bienestar de quienes los utilizan. En este sentido, Grupo Kairós asume la calidad y la protección del cliente como un principio rector en el diseño y prestación de todos sus servicios digitales.

Como parte de su sistema de mejora continua, Grupo Kairós ha establecido un procedimiento formal para la gestión de no conformidades, en el cual se define claramente cómo debe actuarse ante la detección de una desviación respecto a los estándares establecidos. Este procedimiento incluye el uso de formularios específicos de no conformidad, donde se documentan de manera detallada las incidencias detectadas, el análisis correspondiente y las acciones correctivas y preventivas adoptadas. Esta herramienta permite mantener un control riguroso sobre cada no conformidad, garantizando su tratamiento adecuado y contribuyendo a la mejora de los procesos.





Durante el año 2024, se han registrado un total de 31 no conformidades, de las cuales 24 ya han sido cerradas tras haberse implementado las acciones correctivas pertinentes. Este seguimiento demuestra el compromiso de Grupo Kairós con la mejora continua y la resolución efectiva de cualquier desviación.

Este enfoque de excelencia en la relación con el cliente se encuentra respaldado por políticas corporativas de calidad y transparencia, que aseguran la coherencia en cada interacción. A través de auditorías internas, mecanismos de retroalimentación y seguimiento del grado de satisfacción, Grupo Kairós evalúa de manera continua el desempeño de sus servicios y adapta sus procesos a las necesidades y expectativas del mercado. La organización se enorgullece de haber consolidado una reputación sólida basada en la seguridad que ofrece en sus soluciones tecnológicas, la calidad técnica de sus entregables y una atención cercana y profesional. Este posicionamiento responde a un modelo de gestión en el que la escucha activa, la innovación responsable y la orientación al cliente son elementos clave para construir relaciones duraderas y generar valor compartido.

Grupo Kairós continuará reforzando sus mecanismos de atención, fidelización y mejora de la experiencia del cliente, como parte de su visión de negocio responsable, sostenible y centrado en las personas.





8.4. Derechos humanos

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El primer año de Grupo Kairós formando parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas España (PMNU) marca un hito en su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. Esta adhesión refuerza la alineación del Grupo con los diez principios fundamentales en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, fortaleciendo nuestra reputación corporativa y generando confianza entre clientes, empleados y socios estratégicos.

Ser parte del PMNU permite al Grupo acceder a una red global de empresas comprometidas, facilitando el intercambio de buenas prácticas y la búsqueda de soluciones sostenibles. Además, potencia su impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente al avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrando valores éticos en nuestras operaciones diarias y consolidando nuestra cultura organizacional.

Esta alianza también ayuda a identificar riesgos y oportunidades vinculados a la sostenibilidad, promoviendo la innovación y aumentando la resiliencia. Al alinearse con las demandas del mercado y las normativas internacionales, incrementamos nuestra competitividad. Asimismo, el PMNU proporciona herramientas para medir y comunicar los progresos en materia de sostenibilidad.

Además, la adhesión al PMNU ofrece múltiples beneficios en el ámbito de la formación, incluyendo acceso a recursos exclusivos, como guías, materiales y módulos educativos sobre sostenibilidad, derechos humanos y medio ambiente. También se facilita la capacitación mediante talleres, webinars y actividades colaborativas que fortalecen competencias en estrategias sostenibles, innovación responsable y cumplimiento de los ODS. Esto fomenta el networking y el aprendizaje conjunto, respaldado por asesoramiento experto y colaboraciones con otras empresas adheridas.

Siguiendo los pasos de Kairós España, Kairós Perú y Kairós México se han adherido este diciembre de 2024 al PMNU. Esta adhesión es esencial para todas las sociedades del Grupo, ya que refuerza su compromiso con los principios universales de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Compromisos de futuro

El Grupo Kairós, de acuerdo como viene recogido en el Plan de Actuación Social 2024-2026, se compromete a implementar políticas y procesos destinados a garantizar el respeto por los derechos humanos en todas las operaciones, incluyendo la realización de auditorías periódicas para identificar posibles riesgos relacionados con la vulneración de derechos laborales.

Se evitarán prácticas que impliquen trabajo forzoso, infantil o condiciones laborales inadecuadas dentro de la cadena de suministro, a través de evaluaciones regulares a los proveedores.

Se fomentará la igualdad salarial entre géneros, culturas y capacidades, asegurando que las oportunidades de desarrollo profesional sean equitativas para toda la plantilla. Para ello, se establecerán indicadores claros y verificables que permitan medir y respaldar los avances hacia una equidad salarial real.

Código ético

Los distintos códigos éticos del Grupo Kairós asumen el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones del Grupo Kairós se desarrollan conforme a su cultura empresarial y Procedimientos que se han desarrollado a partir de la Política del Grupo y al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Política de sostenibilidad y ESG

Dentro de los principios de actuación establecidos en la política de sostenibilidad y criterios ESG del Grupo, el respeto por los derechos humanos ocupa un lugar fundamental. Este compromiso se materializa en la priorización de la dignidad y los derechos de las personas en todas nuestras operaciones, garantizando un entorno laboral justo, seguro e inclusivo. Asimismo, se asegura de que todas las actividades llevadas a cabo por el Grupo se alineen con estos valores, promoviendo prácticas responsables en nuestras relaciones con empleados, proveedores, comunidades y otros grupos de interés. De este modo, se reafirma el propósito de generar un impacto positivo y sostenible en la sociedad.



Canal de denuncias

Como parte del compromiso del Grupo con la ética, la transparencia y el respeto por los derechos humanos, el canal de denuncias está disponible para recibir y gestionar cualquier comunicación sobre posibles vulneraciones a estos derechos. Este mecanismo garantiza que tanto los trabajadores como cualquier otra parte interesada puedan reportar de manera confidencial y segura cualquier situación que pueda surgir en el entorno laboral o en el modelo de negocio llevado a cabo por el Grupo Kairós.

Denuncias recibidas

Durante el ejercicio 2024, no se ha producido ninguna denuncia en materia de vulneración de los Derechos Humanos.

Compromiso de los proveedores con los DDHH

En línea con la política de sostenibilidad del Grupo y compromiso con los derechos humanos, el Grupo Kairós extiende sus principios de actuación recogidos en los distintos códigos éticos a toda su cadena de suministro, promoviendo relaciones comerciales con proveedores que compartan los valores y cumplan con los más altos estándares en las dimensiones medioambiental, social y económica. Se presta especial atención a aquellos proveedores que garantizan las mejores prácticas en sostenibilidad y respeto por los derechos humanos, asegurando condiciones laborales justas, seguras y éticas en todas las etapas de su actividad.



8.5. Información fiscal

Resultado antes de impuestos por país

Resultado antes de impuestos	2024
España	8.970.333 €
México	2.864.556 €
Perú	115.231 €
Total	11.950.120 €

Impuestos sobre sociedades pagado

Impuesto de sociedades	2024
España	459.033 €
México	1.735.221 €
Perú	30.724 €
Total	2.224.978 €

Subvenciones

A lo largo del presente ejercicio fiscal, Grupo Kairós ha desarrollado sus actividades sin haber recibido ninguna subvención por parte de entidades públicas o privadas. Todo el financiamiento ha proveniendo de recursos propios, aportes de socios y otras fuentes de ingreso.



ANEXO 1: TABLA ÍNDICE DE CONTENIDOS



CAREV PARTICIPACIONES, S.L.U. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01/01/2024 y 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	
Elaboración del informe	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	2_29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.1. Análisis de materialidad	
		2_2	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	3.2. Alcance de la memoria	
		3_2	Lista de temas materiales	3.1. Análisis de materialidad	
		2_3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3.2. Alcance de la memoria	
		GRI1 (R8)	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	3. Perfil de la memoria	
		2_5	Verificación externa	3.2. Alcance de la memoria	
		3_3	Gestión de los temas materiales	3.1. Análisis de materialidad	
		GRI1 (R7)	Índice de contenidos GRI	Anexo 1: Tabla de contenido	
Descripción del modelo de negocio	Detalles organizacionales	2_1	Nombre de la organización	2. Glosario de términos inicial	
		2_6	Actividades, marcas, productos y servicios	4.1. Modelo de negocio 4.3. Perfil de las diferentes actividades	
		2_1	Ubicación de la sede	4.1. Modelo de negocio	
		2_1	Ubicación de las operaciones	4.1. Modelo de negocio	
		2_1	Propiedad y forma jurídica	4.1. Modelo de negocio	
		2_6	Tamaño de la organización	4.1. Modelo de negocio	
	Organización y estructura	2_9	Estructura de gobernanza	4.4. Estructura organizativa y órganos de gobierno	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	2_19	Políticas de remuneración	5.4. Políticas	
	Mercados en los que opera	2_6	Mercados servidos	4.1. Modelo de negocio	
		2_6	Tamaño de la organización	4.1. Modelo de negocio	
		2_25	Principales impactos, riesgos y oportunidades	5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2_25	Principales impactos, riesgos y oportunidades	5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos	-	-	5.4. Políticas
	Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	-	-	5.4. Políticas



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales	-	-	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos	-	-	5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades
	Gestión de dichos riesgos	-		5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2_23	Compromisos y políticas	5.4. Políticas
		2_27	Cumplimientos de la legislación y normativas	6.6 Cumplimiento normativo ambiental
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	3_3	El enfoque de gestión y sus componentes	A lo largo del apartado "5. Desempeño ambiental"
		302_4	Reducción del consumo energético	6.2 Consumos energéticos
		305_5	Reducción de las emisiones de GEI	6.5 Cambio climático-Gases de efecto invernadero (GEIs)
		305_7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire	No es material, no se reporta
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	306_1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	6.4 Generación de residuos
		306_3	Residuos generados	6.4 Generación de residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-		No es material, no se reporta
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303_1		Consumo de agua
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso	301_1	Materiales utilizados por peso o volumen	6.1 Consumo de materiales
	Consumo directo e indirecto de energía	302_1	Consumo energético dentro de la organización	6.2 Consumos energéticos
		302_4	Reducción del consumo energético	6.2 Consumos energéticos
	Medidas asociadas a mejorar la eficiencia energética	302_5	Reducción del consumo energético	6.2 Consumos energéticos
	Uso de energías renovables	302_4	Reducción del consumo energético	6.2 Consumos energéticos
		302_1	Consumo energético dentro de la organización	6.2 Consumos energéticos
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.5 Cambio climático-Gases de efecto invernadero (GEIs)
		305_2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	6.5 Cambio climático-Gases de efecto invernadero (GEIs)
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201_2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades / 6.5 Cambio climático-Gases de efecto invernadero (GEIs)
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	305_5	Reducción de las emisiones de GEI	6.5 Cambio climático-Gases de efecto invernadero (GEIs)



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	No es material, no se reporta
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	No es material, no se reporta
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2_6	Tamaño de la organización	4.1. Modelo de negocio
		2_7	Información sobre empleados y otros trabajadores	7.1. Empleo
		401_1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	7.1. Empleo
		405_1 b)	Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i) sexo; ii) grupo de edad; iii) otros indicadores de diversidad, cuando proceda	7.1. Empleo
		202_2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	7.1. Empleo
	N.º total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2_7	Información sobre empleados y otros trabajadores	7.1. Empleo
		401_1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	7.1. Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2_7	Información sobre empleados y otros trabajadores	7.1. Empleo
		401_1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	7.1. Empleo
	N.º despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401_1 b) en lo relativo a despidos	El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo de objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región	7.1. Empleo
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	2_19	Políticas de remuneración	7.1. Empleo
		2_20	Proceso para determinar la remuneración	7.1. Empleo
		2_20	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	7.1. Empleo
		405_2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	7.1. Empleo
	Brecha salarial	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	7.1. Empleo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	2_19	Políticas de remuneración	7.1. Empleo
		2_20	Proceso para determinar la remuneración	7.1. Empleo
		2_20	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	7.1. Empleo
		405_2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	7.1. Empleo
	Comparativa salarial	202_1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	7.1. Empleo
		2_21	Ratio de compensación total anual	
		2_21	Ratio del incremento porcentual de la compensación total	7.1. Empleo
	Otros	404_3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	7.4. Relaciones sociales
	Políticas de desconexión	-	-	7.1. Empleo
	Empleados con discapacidad	405_1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.1. Empleo



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	2_7 2_8	Información sobre empleados y otros trabajadores	7.2. Organización del trabajo
		401_2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	7.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales
	Número de horas de absentismo	403_9	Lesiones por accidente laboral	7.7. Seguridad y salud en el trabajo
	Medidas de conciliación	401_2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	7.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales
		401_3	Permiso parental	7.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales
		201_3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	7.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403_1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.5. Principales impactos, riesgos y oportunidades / 7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_3	Servicios de salud en el trabajo	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_6	Fomento de la salud de los trabajadores	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403_8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403_9	Lesiones por accidente laboral	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403_10	Dolencias y enfermedades laborales	7.7 Seguridad y salud en el trabajo
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2_30	Acuerdos de negociación colectiva	7.4. Relaciones sociales
		402_1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
		403_1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	7.4. Relaciones sociales
		407_1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	7.4. Relaciones sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2_30	Acuerdos de negociación colectiva	7.4. Relaciones sociales
		407_1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	7.4. Relaciones sociales
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	2_30	Acuerdos de negociación colectiva	7.4. Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404_2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	7.6. Formación y desarrollo
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404_1	Media de horas de formación al año por empleado	7.6. Formación y desarrollo
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405_1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.1. Empleo



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades
	Planes de igualdad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades
	Medidas adoptadas para promover el empleo	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador or GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	8.4. Derechos humanos
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	8.4. Derechos humanos
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	8.4. Derechos humanos
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	8.4. Derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	8.4. Derechos humanos
		412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	8.4. Derechos humanos
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	7.6. Formación y desarrollo
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	8.4. Derechos humanos
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	8.4. Derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	7.4. Relaciones sociales
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7.8. Diversidad e igualdad de oportunidades
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	8.4. Derechos humanos
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	8.4. Derechos humanos



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador or GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2_23	Valores, principios, estándares y normas de conducta	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		2_26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		205_1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		205_2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		205_3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		206_1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205_1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		205_2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
		205_3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	5.6. Lucha contra la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	-	7.1 Comunidad Local
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203_2	Impactos económicos indirectos significativos	8.1 Comunidad Local
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203_2	Impactos económicos indirectos significativos	8.1 Comunidad Local
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413_1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	8.1 Comunidad Local
	Acciones de asociación o patrocinio	2_28	Afiliación a asociaciones	8.1 Comunidad Local
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	2_6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.2 Compra responsable
		2_6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.2 Compra responsable
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	414_2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	8.2 Compra responsable
		308_2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	8.2 Compra responsable
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	2_6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.2 Compra responsable
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	8.3 Clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	8.3 Clientes



Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador or GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	8.5. Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	8.5. Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	8.5. Información fiscal	
	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	8.5. Información fiscal	
	Otra información fiscal		207-1	Enfoque fiscal	8.5. Información fiscal
			207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	8.5. Información fiscal
			207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	8.5. Información fiscal
			207-4	Presentación de informes país por país	8.5. Información fiscal
Cumplimiento regulatorio	Cumplimiento regulatorio Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	8.3 Clientes	
		2-27	Cumplimientos de la legislación y normativas	6.6 Cumplimiento normativo ambiental	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	8.4. Derechos humanos	



ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD



OCA Instituto de Certificación, S.L.U.

KAIROS DIGITAL ANALITYCS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L.
C/ Caleruega, 102
28046 Madrid

A/A.: Sr. Miguel Pérez Martínez

Asunto: PROCESO DE CERTIFICACIÓN ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD (ENS)

Rafael Ángel González, en calidad de Director de Explotación de OCA Cert,

DECLARA:

Que la organización de referencia, **KAIROS DIGITAL ANALITYCS AND BIG DATA SOLUTIONS, S.L.**, se encuentra en proceso de certificación según **RD 311/2022 (ENAC)**, habiendo realizado la auditoría de certificación durante los días 1, 2, 3 y 4 de octubre con resultado satisfactorio.

Actualmente el expediente se encuentra en proceso de valoración técnica, previa a la emisión del certificado.

Y para que así conste a los efectos oportunos, se firma la presente en Pozuelo de Alarcón, a 4 de noviembre de 2024.

Atentamente,

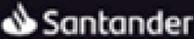
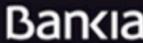
Por OCA Instituto de Certificación, SLU
CIF: B65341075
Rafael Ángel González
Director de Explotación



CREDENCIALES



Algunas de las referencias más representativas de Grupo Kairós:

	<p>Desde 2015 Grupo Kairós ha participado y colaborado con BBVA, aportando conocimiento con los perfiles y responsabilidades en distintos equipos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Open Platform (USA-Spain) 2. New Digital Business (NDB) 3. Implantación modelo de gobierno Agile en BBVA España y Global 4. GloMo BBVA <ul style="list-style-type: none"> ▪ PFM ▪ Security Experience ▪ Payments ▪ Equipos FrontEnd ▪ Alta Vinculada ▪ Centro de Excelencia Automatización de QA y DevOps en GloMo ▪ Definición y Construcción Arquitectura de componentes en Polymer Cells ▪ One Click 5. BBVA Canales Digitales <ul style="list-style-type: none"> ▪ Core BBVA Net 6. Horizon enterprise <ul style="list-style-type: none"> ▪ GEMA <p>El equipo actual de Grupo Kairós en BBVA se compone de un total de 25 personas.</p>
	<p>Grupo Kairós ha realizado el Agile Assessment (Banca Mayorista, Santander Corporativo y Dirección RRHH), así como el desarrollo de componentes para Santander Global.</p>
	<p>El papel de Grupo Kairós dentro del equipo Core y DevOps está encargado de la migración a la nube de los productos y la homogeneización y orquestación del ecosistema liderando la mayoría de las iniciativas, así como la evolución CI/CD y los procesos de QA. Adicionalmente, nos encontramos presentes en los productos principales, verticales del ecosistema, que comprende emprendimiento con SantanderX, Becas, Campus Digital para Universidades, Portales Universia o Portales de Empleo. En la actualidad contamos con más de 30 profesionales trabajando para Santander Universidades.</p>
	<p>Assessment End2End impactando en las áreas de Delivery, Integración y Arquitectura implementando prácticas DevOps con perfiles DevOps Leader, DevOps Engineer, QA Lead, SRE, Arquitectos, Frontend y Agile Coach, con un equipo actual de más de 10 personas.</p>
	<p>Colaboración en las áreas de ingeniería y DevOps, proporcionando perfiles DevOps Coach, Ops Engineer, Agile Coach y desarrolladores FrontEnd.</p>
	<p>Grupo Kairós participa en el equipo de Tecnología de Openbank con conocimiento de desarrollo Backend Java 8/15, Front React, Mobile iOS y Android con un equipo de 5 personas.</p>
	<p>Conocimiento BackEnd, FrontEnd y QA leads.</p>
	<p>Colaboramos con conocimiento y experiencia en equipos E2E: Product Owner, Scrum Master, FrontEnd, API, BackEnd, Mobile nativos, Full Stack, UX / UI, Service design y Data Engineers, aportando un equipo de 10 personas.</p>
	<p>Desarrollamos productos con conocimiento DevOps, Delivery Managers, BackEnd, FrontEnd y Mobile iOS y Android.</p>
	<p>Participamos con conocimiento Agile, Scrum Masters, Product Owners y UX / UI, lanzando la Oficina de Nuevas Formas de Trabajo de Bankia y colaborando en todas las áreas del Banco hacia un nuevo modelo organizativo con un equipo de 5 personas.</p>
	<p>El equipo desplegado en Inditex cuenta con perfiles Front, Back, Delivery Manager, Scrum Master, Agile Coach, Product Owner, Data Scientist y UX, contando en la actualidad con más de 70 personas en áreas de Data, Logística, Transporte, Marketing y Atención al Cliente.</p>
	<p>Contamos con perfiles Front, Back, QA y DevOps, Scrum Master y Product Owner en áreas de Marketing, Ventas, Canales Digitales y Operaciones. Acompañamos y ayudamos al cliente en la definición de la arquitectura tanto en el Backend como en el área Front y lideramos la transformación de la Organización hacia Business Agility con perfiles Agile Coach, asesorando tanto a equipos en áreas de Tecnología como a Comité de Dirección, contando en la actualidad con más de 45 profesionales trabajando para Securitas Direct.</p>



	<p>Participamos con conocimiento Front, Back y Arquitectura, Product Owner y Agile Coach en el área de Motosharing de Acciona con un equipo de 5 personas.</p>
	<p>Grupo Kairós realiza el diseño e implantación de un proceso de Transformación Agile para Endesa, de la mano de la ATO (Agile Transformation Office), lanzado desde la Dirección de RRHH que afecta a todas las áreas de la compañía con un equipo de 5 personas.</p>
	<p>Colaboración y conocimiento dirigido a la formación y mentorización de sus equipos bajo marcos de trabajo Agile para aumentar la entrega de valor con perfiles Product Owner, Agile Coach y Scrum Master en el Agile Digital Hub de Repsol, habiendo colaborado en más de 100 casos digitales con un equipo de 8 personas.</p>
	<p>Diseño y colaboración mediante conocimiento UX / UI para la conceptualización, prototipados y diseños visuales finales para un nuevo producto sanitario, con un equipo de 8 profesionales.</p>
	<p>El proyecto se divide en tres subproyectos: Sales and Contract Changes (SCC), Allianz retail portal y Commission Service. En SCC, se busca mejorar el embudo de ventas y procesos de cambio de contrato, así como integraciones con terceros. Allianz retail portal tiene como objetivo unificar la gestión y venta de productos de Partners y Direct en una sola plataforma. Commission Service se encarga de la gestión y cálculo de comisiones, con el objetivo de reemplazar la lógica anterior y servir como fuente de datos flexible. Se utilizan tecnologías como JavaScript, TypeScript, Angular, Cypress, SCSS, CSS3, HTML5, GitHub, Jira y Postman en SCC, Angular y Building Blocks en Allianz retail portal, y Java, Spring Boot, JPA, PostgreSQL, Kafka, arquitectura hexagonal y DDD en Commission Service. Además, se busca la innovación a nivel de frontend con librerías propias de Allianz, y a nivel de negocio en Commission Service con una arquitectura distribuida y posibles cambios en tecnologías.</p>
	<p>El proyecto implica el desarrollo de una aplicación web para clientes de Banco Caminos y Bancofar en el Front, utilizando una misma plataforma y base de código compartida para ambas aplicaciones. Esta nueva aplicación web reemplazará a las actuales, ofreciendo una interfaz mejorada y una experiencia de usuario más enriquecedora. En el Back, se implementa una aplicación de microservicios basada en eventos mediante el uso de colas. Algunos de estos microservicios exponen API RESTful para interactuar con la parte cliente, adaptándose a las necesidades específicas de cada uno. La aplicación cliente es compatible con múltiples dispositivos, como móviles, tablets y escritorios, y se desarrolla utilizando VueJS. Además, se ha creado un framework personalizado llamado "vuesoma" que define los elementos de vistas, layouts, widgets y componentes de la aplicación. El desarrollo de los microservicios se realiza utilizando RabbitMQ para la gestión de colas, y el código se implementa principalmente en Java 8, Spring MVC y Spring Webflux. Todo el sistema se despliega en servicios en la nube, lo que permite una arquitectura escalable y flexible para el proyecto.</p>
	<p>El proyecto se centra en la conceptualización, diseño y actualización de las funcionalidades y propuestas tanto para la web pública como para la privada de Bankinter, con el objetivo de mejorar la experiencia del usuario y mantener la identidad de marca. Se realiza una optimización del contenido y la navegación en la web pública para aumentar la conversión y se busca mejorar la accesibilidad de las aplicaciones. Se desarrolla una herramienta personalizada, "Moxtra", para mejorar la relación cliente-gestor personal y se integra una solución de Bizum adaptada a menores. Se utiliza inteligencia artificial y tecnología blockchain para mejorar la experiencia del usuario y garantizar la seguridad en las transacciones. Se utilizan herramientas de investigación, conceptualización, ideación, prototipado y diseño, como entrevistas, design thinking, arquitectura de la información, Sketch e Invision. Además, se destaca la importancia de la experiencia previa en proyectos similares de banca y la colaboración con investigadores para homogeneizar diseños y encontrar patrones que cumplan las expectativas de los usuarios.</p>



cecabank

Ealia es una arquitectura nativa basada en librerías o SDK para plataformas iOS y Android, que permite la comunicación entre la parte frontal web y el hardware del dispositivo, así como la interacción con los servicios de Cecabank para ofrecer pagos entre personas a los clientes de las aplicaciones integradas. La librería se encarga de garantizar la seguridad en las comunicaciones, actúa como fachada de los servicios y permite la gestión de notificaciones push. En cuanto a las tecnologías utilizadas, en Android se emplea principalmente Java y Kotlin, mientras que en iOS se utiliza Objective-C y Swift. Las comunicaciones se realizan mediante las librerías Retrofit en Android y URLSession en iOS, y se admiten servicios SOAP/XML y REST/JSON. La seguridad se basa en el uso de firmado de clave asimétrica (RSA) y cifrado con clave simétrica. Las notificaciones push se gestionan a través de Firebase en Android y Apple push notifications en iOS. Además, se accede a funcionalidades de hardware como la agenda de contactos, la huella dactilar y la cámara/galería de fotos, y se utilizan sistemas de almacenamiento como el sistema de ficheros en Android y CoreData en iOS, así como el depósito seguro de claves (Keychain) en iOS.

 **CEPSA**

El proyecto de la aplicación móvil de Cepsa tiene como objetivo principal ofrecer a los consumidores una herramienta completa y sencilla para gestionar sus servicios, incluyendo el repostaje y carga de vehículos, pagos, fidelización y acceso a facturas. Además, busca expandir la infraestructura de carga eléctrica en colaboración con Grupos como Endesa e IONITY. Cepsa está en plena transformación digital, invirtiendo en un ecosistema tecnológico innovador y contratando personal altamente cualificado. La aplicación utiliza tecnologías como Java Spring Boot en el backend, Swift y Kotlin en el frontend, y se apoya en servicios en la nube de AWS. La implementación de estas tecnologías permite la automatización de funciones y la reducción de la interacción con personal físico, facilitando la escalabilidad del sistema.





Gestionar sus servicios, incluyendo el repostaje y carga de vehículos, pagos, fidelización y acceso a facturas. Además, busca expandir la infraestructura de carga eléctrica en colaboración con Grupos como Endesa e IONITY. Cepsa está en plena transformación digital, invirtiendo en un ecosistema tecnológico innovador y contratando personal altamente cualificado. La aplicación utiliza tecnologías como Java Spring Boot en el backend, Swift y Kotlin en el frontend, y se apoya en servicios en la nube de AWS. La implementación de estas tecnologías permite la automatización de funciones y la reducción de la interacción con personal físico, facilitando la escalabilidad del sistema.

Carlos Moure García

Administrador Único de Grupo Kairós

Kairós

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA

Kairōs
2025