

# **Excom Telecom Group S.L. y Sociedades Dependientes**

Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual  
terminado a 31 de diciembre de 2024

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| 1. Modelo de negocio y visión.....   | 5  |
| 1.1 Evolución del sector y del modelo de negocio .....                                       | 6  |
| 1.2 Principales factores y tendencias .....  | 7  |
| 1.3 Grupos de interés y contexto de la sostenibilidad .....                                  | 7  |
| 1.4 Materialidad .....   | 8  |
| 1.5 Cifras del Grupo.....  | 8  |
| 2. Gestión de riesgos .....  | 8  |
| 2.1 Riesgos detectados.....  | 8  |
| 2.1.1. Riesgos identificados en la lucha contra la corrupción y el soborno y derechos humano | 8  |
| 2.1.2. Riesgos identificados en cuestiones sociales y relativas al personal .....            | 9  |
| 2.1.3. Riesgos identificados en el medioambiente.....  | 9  |
| 3. Información sobre cuestiones medioambientales.....  | 9  |
| 3.1 Política del Grupo .....   | 9  |
| 3.2 Consumos .....   | 10 |
| 3.3 Cambio climático .....   | 12 |
| 4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal .....                       | 13 |
| 4.1 Política del Grupo (GRI 2-19).....   | 13 |
| 4.2 Riesgo .....   | 13 |
| 4.3 Datos de plantilla y retribuciones .....   | 13 |
| 4.3.1 Empleados por tipo de contrato a cierre del ejercicio .....                            | 14 |
| 4.3.2 Empleados por tipo de jornada a cierre del ejercicio .....                             | 15 |
| 4.3.3 Número de despidos a lo largo del ejercicio (GRI 401-1):.....                          | 15 |
| 4.3.4 Empleados con discapacidad .....   | 16 |
| 4.3.5 Remuneraciones medias .....  | 16 |
| 4.3.6 Remuneraciones de los Consejeros (GRI 2-19, 2-20) .....                                | 17 |
| 4.3.7 Brecha salarial .....  | 17 |
| 4.3.8 Organización del tiempo de trabajo.....  | 17 |
| 4.3.9 Números de horas de absentismo .....   | 18 |
| 4.4 Seguridad y Salud en el trabajo (GRI 403) .....  | 19 |
| 4.5 Relaciones Sociales (GRI 2-30, 402-1, 403-1-4) .....                                     | 20 |
| 4.6 Formación .....  | 21 |
| 4.7 Accesibilidad .....  | 22 |
| 4.8 Igualdad .....   | 23 |
| 5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos .....                                | 23 |

|   |    |
|---|----|
| 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno .....  | 25 |
| 6.1 Política del Grupo .....  | 25 |
| 6.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno- código ético .....   | 25 |
| 6.3 Órganos de gestión y supervisión .....  | 26 |
| 6.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....   | 26 |
| 7. Información sobre el Grupo .....   | 27 |
| 7.2 Gestión y desempeño del Grupo .....   | 27 |
| 7.2.1 Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible .....  | 27 |
| Excom Telecom Group participa en diversas acciones de asociación para apoyar el desarrollo local y promover el bienestar de las comunidades. Estas asociaciones incluyen colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, instituciones educativas y otros actores clave para abordar necesidades específicas de la comunidad. El patrocinio es una parte integral de la estrategia de responsabilidad social de Excom. La empresa apoya eventos deportivos, culturales y comunitarios, contribuyendo al desarrollo social y cultural de las áreas donde opera ..... | 29 |
| 7.2.2 Subcontratación y proveedores .....   | 29 |
| 7.2.3 Consumidores .....  | 30 |
| 8. Información fiscal .....   | 30 |
| 8.1 Beneficios obtenidos .....  | 30 |
| 8.2 Impuestos sobre beneficios pagados .....  | 31 |
| 9. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad .....   | 32 |

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, el “EINF”), se ha elaborado de conformidad con la Ley 11/2018, de 29 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la “Ley 11/2018”).

Esta sección ha sido elaborada siguiendo los estándares internacionales de *Global Reporting Initiative* (GRI) seleccionados, estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards. Al final de esta, se incluye el índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en relación con los estándares de GRI que aplica, la materialidad y el importe de verificación.

El presente EINF se elabora para el ejercicio 2024 sobre el grupo consolidado cuya sociedad matriz es Excom Telecom Group, S.L. a través de éste, se incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales, sociales, de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, entre otras.

El perímetro de consolidación del EINF es el mismo que el reportado en las Cuentas Anuales Consolidadas de Excom Telecom Group, S.L. y Sociedades dependientes. Se presenta a continuación para el ejercicio 2024:

| Denominación                       | Domicilio Social                  | Porcentaje de participación | Actividad  |
|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--|
| FREE TECHNOLOGIES EXCOM SLU        | Alcobendas (Madrid)               | 100%                        | Operador de Telecomunicaciones   |
| INTERNET 4G CANARIAS               | Santa Cruz de Tenerife            | 98,54%                      | Operador de telecomunicaciones.  |
| SANGANET COMUNICACIONES, S.L. U    | Huércar (Granada)                 | 100%                        | Prestación de servicios de telecomunicaciones.   |
| CABLEOPTIC COMUNICACIONES, S.L. U  | Olvera (Cádiz)                    | 100%                        | Agente de comercialización de energía eléctrica y gas, y la prestación del suministro de servicios relacionados con la fibra óptica. |
| X04N WISP, S.L. U                  | Aielo de Malferit (Valencia)      | 100%                        | Prestación de servicios de telecomunicaciones.   |
| TELEWIFI S.L. U                    | Cordoba                           | 100%                        | Prestación de servicios de telecomunicaciones.   |
| INPRO TELECOMUNICACIONES, S.L. U   | Sevilla                           | 100%                        | Compra, venta y alquiler de equipos informáticos.  |
| IBIVISION S.A. U                   | Ibi (Alicante)                    | 100%                        | Operador de telecomunicaciones.  |
| CONRED COMUNICACIONES, S.L. U      | Coín (Málaga)                     | 100%                        | Explotación negocios como operadores de telecomunicaciones ya sea propio o por terceros.   |
| CONRED PIZARRA, S.L. U             | Coín (Málaga)                     | 100%                        | Explotación negocios como operadores de telecomunicaciones ya sea propio o por terceros.   |
| COMUNICACIONES INALNET S.L. U      | Alcazar de San Juan (Ciudad Real) | 100%                        | Servicios de construcción, instalación y mantenimiento, información y telecomunicaciones.  |
| FIBRATEL LOPEZ SLU                 | Yunquera (Málaga)                 | 100%                        | Servicios de construcción, instalación y mantenimiento, información y telecomunicaciones.  |
| TELEVISION POR CABLE SANTA POLA SL | Santa Pola (Alicante)             | 100%                        | Servicios de construcción, instalación y mantenimiento, información y telecomunicaciones.  |
| TELECABLE COSTA CALIDA SLU         | Alcazares (Murcia)                | 100%                        | servicios de construcción, instalación y mantenimiento, información y telecomunicaciones.  |

|                                      |                                    |      |  |
|--------------------------------------|------------------------------------|------|--|
| DINFOTEC                             | Alcalá la Real (Jaén)              | 100% | Fabricación, comercio y prestación de servicios de telecomunicaciones  |
| ONDAWIFI SL                          | Albacete                           | 100% | Instalación y mantenimiento integral de antenas de internet a través de wifi   |
| BANDAWIFI SL                         | La Zubia (Granada)                 | 100% | Prestación servicios telecomunicaciones a particulares y de uso público y especiales. Comercialización de equipos electrónicos   |
| ARCETEL SL                           | Alcobendas (Madrid)                | 100% | Prestación servicios telecomunicaciones a particulares y de uso público y especiales.  |
| JUSTO COMUNICACIONES SL              | Sueca (Valencia)                   | 100% | Prestación servicios telecomunicaciones a particulares y de uso público y especiales.  |
| AIRCONNECT TELECOMUNICACIONES SLU    | Villanueva de Castellón (Valencia) | 100% | Operador de telecomunicaciones a nivel nacional. Suministro de conexión a internet, telefonía y otros productos de telecomunicaciones  |
| TELMI TELECOM SL                     | Ogijares (Granada)                 | 100% | Operador de telecomunicaciones, ejercer actividades de telecomunicaciones y prestar servicios de comunicaciones electrónicas incluidos fibra óptica, telefonía inalámbrica y tecnología WIMAX; construcción, despliegue, titularidad gestión mantenimiento y explotación de redes de comunicaciones. |
| HELIO NETWORKS SL                    | Alcobendas (Madrid)                | 100% | Fabricación y comercialización de equipos electrónicos. Construcción y comercialización de infraestructuras, servicios y aplicaciones de telecomunicaciones.   |
| TRIUNFO TELECOMUNICACIONES SL        | Arnedo (La Rioja)                  | 100% | Servicios de telecomunicaciones y transmisión de voz, datos, imagen y sonido   |
| D.T.C., S.A.                         | Arnedo (La Rioja)                  | 100% | Instalación montaje y reparación de todo tipo de equipos de imagen y sonido.   |
| TELEFONÍA MÓVILES DE LEVANTE, S.L.U. | Aspe (alicante)                    | 100% | Servicios de telefonía móvil e internet  |

## 1. Modelo de negocio y visión

Excom Telecom Group, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, Grupo Excom) configuran un grupo consolidado de empresas que desarrolla básicamente sus operaciones en el sector de telecomunicaciones.

La sociedad dominante del Grupo es Excom Telecom Group, S.L., que es una compañía mercantil limitada constituida por tiempo indefinido en España el día 14 de febrero de 2019 de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital. El objeto social de la empresa, de acuerdo con sus estatutos es principalmente la prestación de servicios de telecomunicaciones incluyendo la explotación electrónica por terceros. Su domicilio social se encuentra en Avenida de Bruselas 16, 28108, Alcobendas (Madrid) y la sociedad dominante deposita sus cuentas anuales consolidadas e individuales en el Registro Mercantil de Madrid.

El Grupo Excom, se ha consolidado como un operador de proximidad en España, ofreciendo servicios de conectividad a través de fibra óptica, WiMAX, telefonía móvil y fija, así como televisión. Su modelo de negocio se centra en proporcionar servicios de alta calidad con un enfoque cercano y personalizado, similar al trato de los pequeños operadores locales, pero con la infraestructura y ventajas de los grandes operadores

Nuestra visión es conectar a personas y empresas a través de soluciones tecnológicas innovadoras. Nos esforzamos por avanzar en el camino hacia un futuro digital más inclusivo y sostenible, donde todos tengan acceso a la conectividad y las oportunidades que ofrece la tecnología.

Excom ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, expandiendo su red de fibra óptica y adquiriendo redes de pequeños operadores para ofrecer sus servicios en todo el territorio nacional.

La empresa se distingue por su atención al cliente interna y no externalizada, lo que les permite gestionar todas las solicitudes desde su sede principal y mantener una relación cercana con sus clientes.

Desde su fundación en 2001, Excom ha evolucionado de ser un operador de internet rural inalámbrico a un proveedor integral de servicios de telecomunicaciones, adaptándose a las necesidades tecnológicas de pequeñas y medianas poblaciones.

## 1.1 Evolución del sector y del modelo de negocio

En los últimos años, la evolución del sector de las telecomunicaciones y del modelo de negocio de Excom Telecom Group ha sido notable.

### Evolución del Sector de Telecomunicaciones

1. **Consolidación y Competencia:** El sector ha visto una consolidación significativa, con grandes operadores adquiriendo pequeños operadores para fortalecer su presencia y optimizar costos. Esto ha llevado a una “hipercompetencia” y guerras de precios, especialmente en los servicios tradicionales.
2. **Tecnologías Emergentes:** La adopción de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial generativa y la computación cuántica está transformando la digitalización y automatización de procesos. Estas tecnologías están mejorando la eficiencia operativa y la experiencia del cliente.
3. **Inversiones en Infraestructura:** Las empresas están invirtiendo fuertemente en mejorar la conectividad, especialmente en áreas rurales y menos atendidas. Esto incluye el despliegue de redes de fibra óptica y WiMAX.

### Evolución del Modelo de Negocio de Excom

1. **Expansión y Crecimiento:** Excom ha invertido más de 45 millones de euros en los últimos tres años para mejorar la conectividad en provincias como Alicante, Granada y Tenerife. Esta inversión se ha centrado en localidades rurales y de pequeño tamaño, fortaleciendo su presencia en estas áreas.
2. **Innovación y Proximidad:** Excom ha evolucionado de ser un operador de internet rural inalámbrico a un proveedor integral de servicios de telecomunicaciones. Su enfoque en la proximidad y la atención personalizada sigue siendo un pilar fundamental de su modelo de negocio.
3. **Compromiso con la Comunidad:** La empresa se ha comprometido a reducir la brecha digital y mejorar la calidad de vida en diversas poblaciones, utilizando tecnologías como la inteligencia artificial y el Internet de las Cosas (IoT) para impulsar el desarrollo económico y social.

## 1.2 Principales factores y tendencias

- **Guerra de Precios y Alternativas Económicas:** La competencia en términos de precios sigue siendo intensa. Los consumidores buscan cada vez más ofertas atractivas y servicios innovadores que combinen calidad y precio accesible.
- **Impacto de la Regulación:** Las decisiones regulatorias, especialmente en fusiones y adquisiciones, están moldeando el futuro del sector. La regulación puede influir en cómo las empresas invierten y operan y nuevas legislaciones como el “fair share” podrían cambiar la distribución de los costos de infraestructura.
- **Inversiones en Infraestructura:** La inversión en tecnología de última generación es crucial, pero también representa un desafío financiero significativo para los operadores.
- **Transformación del Mercado Laboral:** La inteligencia artificial y la automatización están redefiniendo los roles y habilidades requeridas en la industria. Aunque algunos operadores están reduciendo su plantilla, la demanda de profesionales cualificados en áreas como Big Data y ciberseguridad sigue siendo alta.

Estas tendencias están configurando un futuro emocionante pero desafiante para la industria de las telecomunicaciones

## 1.3 Grupos de interés y contexto de la sostenibilidad

### Grupos de Interés:

- **Clientes:** Son el centro de las operaciones de Excom y la empresa se esfuerza por ofrecerles servicios de alta calidad y atención personalizada.
- **Empleados:** Excom valora a sus empleados y promueve un entorno de trabajo inclusivo y seguro, con oportunidades de desarrollo profesional.
- **Proveedores:** La empresa colabora estrechamente con sus proveedores para asegurar la calidad y sostenibilidad de sus servicios.
- **Comunidades Locales:** Excom se compromete a mejorar la conectividad y la calidad de vida en las comunidades donde opera, especialmente en áreas rurales.
- **Inversores:** La transparencia y la sostenibilidad son claves para mantener la confianza de los inversores y asegurar el crecimiento a largo plazo.
- **Reguladores:** Cumplir con las normativas y regulaciones es esencial para operar de manera ética y responsable.

**Contexto de la Sostenibilidad:** En Excom entendemos que la sostenibilidad es fundamental para nuestro éxito a largo plazo. Nos comprometemos a reducir nuestro impacto ambiental, promover la responsabilidad social y mantener altos estándares de gobernanza. Esto incluye iniciativas como la reducción de emisiones de carbono, la promoción de la diversidad y la inclusión, y la implementación de prácticas de buen gobierno corporativo.

## 1.4 Materialidad

La materialidad es un concepto clave en la estrategia de sostenibilidad de Excom Telecom Group. Se refiere a la identificación y gestión de los temas más relevantes y significativos para la empresa y sus grupos de interés. Aquí se destacan los principales aspectos de materialidad para Excom:

- 1. Conectividad y Acceso a Internet:** Garantizar el acceso a servicios de telecomunicaciones de alta calidad, especialmente en áreas rurales y menos atendidas, es una prioridad. Esto incluye la expansión de la red de fibra óptica y la mejora de la infraestructura existente.
- 2. Impacto Ambiental:** La gestión eficiente de recursos y la reducción de la huella de carbono son fundamentales. Excom implementa prácticas sostenibles para minimizar su impacto ambiental, como el uso de energías renovables y la optimización del consumo energético.
- 3. Innovación y Tecnología:** La inversión en tecnologías emergentes y la innovación continua son esenciales para mantener la competitividad y ofrecer servicios avanzados. Esto incluye el desarrollo de soluciones basadas en inteligencia artificial y el Internet de las Cosas (IoT).
- 4. Responsabilidad Social:** Excom se compromete a contribuir positivamente a las comunidades donde opera. Esto incluye iniciativas de educación, salud y bienestar, así como la promoción de la igualdad de género y la inclusión social.
- 5. Gobernanza y Transparencia:** La ética empresarial y la transparencia en la gestión son pilares fundamentales. Excom asegura el cumplimiento de las normativas y mantiene un diálogo abierto con sus grupos de interés para fomentar la confianza y la responsabilidad; *contando con un código ético.*

## 1.5 Cifras del Grupo

En 2024, Excom Telecom Group ha mostrado un crecimiento significativo en varios aspectos clave de su negocio. Aquí tienes un resumen de las cifras más destacadas:

- 1. Clientes:** Excom ha superado los 200 mil servicios de banda ancha y móvil.
- 2. Cobertura de Fibra Óptica:** La red de fibra óptica de Excom ahora cubre más de 450 mil unidades inmobiliarias.
- 3. Ingresos:** La empresa ha alcanzado unos ingresos de algo más de 55 millones de euros.
- 4. Empleados:** Excom cuenta con más de 400 empleados.
- 5. Expansión y Adquisiciones:** En 2024, Excom ha adquirido varios operadores, incluyendo entre otros Triunfo Telecomunicaciones S.L. y Helio Networks S.L. lo que ha permitido expandir su presencia en nuevas regiones.

Estas cifras reflejan el crecimiento y la consolidación de Excom como un actor importante en el sector de las telecomunicaciones en España.

## 2. Gestión de riesgos

### 2.1 Riesgos detectados

**2.1.1. Riesgos identificados en la lucha contra la corrupción y el soborno y derechos humano**  
Excom Telecom Group se compromete a mantener altos estándares éticos y de integridad en todas sus operaciones.



- **Riesgos de Corrupción y Soborno:** Identificando posibles áreas de riesgo en contratos y adquisiciones.
- **Medidas de Mitigación:** Implementando políticas anticorrupción, formación continua del personal en ética empresarial y auditorías internas regulares.
- **Derechos Humanos:** Evaluación de riesgos relacionados con el respeto a los derechos humanos en la cadena de suministro y operaciones.
- **Acciones:** Colaboración con organizaciones de derechos humanos y establecimiento de un canal de denuncias anónimo.

#### 2.1.2. Riesgos identificados en cuestiones sociales y relativas al personal

La gestión de riesgos sociales y relativos al personal es crucial para mantener un ambiente de trabajo seguro y productivo.

- **Riesgos Sociales:** Identificación de riesgos relacionados con la diversidad, inclusión y bienestar de los empleados.
- **Medidas de Mitigación:** Programas de bienestar, encuestas de satisfacción laboral y políticas de igualdad de oportunidades.
- **Riesgos Relativos al Personal:** Riesgos asociados con la rotación de personal, formación y desarrollo profesional.
- **Acciones:** Planes de carrera, programas de formación continua y estrategias de retención de talento.

#### 2.1.3. Riesgos identificados en el medioambiente

Excom Telecom Group reconoce la importancia de gestionar los riesgos medioambientales para asegurar la sostenibilidad de sus operaciones.

- **Riesgos Medioambientales:** Identificación de riesgos relacionados con el impacto ambiental de las operaciones, como emisiones de carbono y gestión de residuos.
- **Medidas de Mitigación:** Implementación de prácticas sostenibles, reducción de la huella de carbono y programas de reciclaje de materiales.
- **Acciones:** Inversiones en tecnologías limpias, auditorías ambientales y colaboración con organizaciones ecológicas.

## 3. Información sobre cuestiones medioambientales

### 3.1 Política del Grupo

Excom Telecom Group está comprometido con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. La política medioambiental del grupo se centra en minimizar el impacto ambiental de sus operaciones y promover prácticas sostenibles.

- **Objetivos:** Reducir las emisiones de carbono, gestionar eficientemente los recursos y fomentar la economía circular.
- **Estrategias:** Implementación de tecnologías limpias, promoción del reciclaje y reutilización de los equipos óptimos devueltos generando una reducción de residuos en nuestros almacenes.

- **Compromisos:** Cumplimiento de las normativas medioambientales, participación en iniciativas ecológicas y colaboración con organizaciones ambientales obteniendo los certificados de destrucción sostenible influyendo en la protección de la biodiversidad.

### 3.2 Gestión de Residuos

Excom es una empresa dedicada a la prestación de servicios de comunicación a particulares y empresas. Dado que nuestra actividad principal no implica la fabricación de productos, no generamos residuos industriales. Sin embargo, reconocemos la importancia de una gestión adecuada de los residuos derivados de nuestras operaciones y del uso de equipos homologados por nuestros clientes.

Nuestra política de gestión de residuos se basa en los siguientes principios:

- **Minimización de Residuos:** Nos esforzamos por reducir al mínimo la generación de residuos en todas nuestras operaciones.
- **Reutilización y Reciclaje:** Promovemos la reutilización y el reciclaje de materiales siempre que sea posible.
- **Cumplimiento Normativo:** Aseguramos el cumplimiento de todas las normativas locales, nacionales e internacionales relacionadas con la gestión de residuos.

Los equipos que proporcionamos a nuestros clientes, como las ONTs (Optical Network Terminals) para la conexión a Internet, son equipos homologados que cumplen con todas las normativas de seguridad y medioambientales. La gestión de residuos de estos equipos se realiza de la siguiente manera:

- **Recogida y Almacenamiento:** Los equipos obsoletos o defectuosos son recogidos y almacenados de manera segura en nuestras instalaciones.
- **Evaluación y Reutilización:** Los equipos son evaluados para determinar si pueden ser reparados y reutilizados. Aquellos que pueden ser reutilizados son recircularizados nuevamente.
- **Reciclaje y Eliminación:** Los componentes no reutilizables son enviados a instalaciones de reciclaje certificadas para su procesamiento adecuado.

### 3.3 Consumos

En 2024, Excom Telecom Group ha continuado con su compromiso de monitorear y gestionar de manera eficiente el consumo de recursos para minimizar su impacto ambiental. A continuación, se presenta un análisis cuantitativo de los consumos de agua, combustibles y electricidad en comparación con el año 2023:

| Tipo de consumo     | 2024   | 2023    | Unidad         |
|---------------------|--------|---------|----------------|
| Consumo de agua     | 570    | 276     | m <sup>3</sup> |
| Consumo de gasolina | 13.207 | -       | L              |
| Consumo de diésel   | 98.987 | 121.455 | L              |

Este análisis destaca los esfuerzos continuos de Excom Telecom Group para gestionar de manera responsable sus recursos, con un enfoque particular en la reducción del consumo de combustibles fósiles y la mejora de la eficiencia en el uso del agua. La empresa sigue comprometida con la implementación de prácticas sostenibles que contribuyan a la protección del medio ambiente.

| Tipo de consumo  | 2024      | 2023    | Unidad     |
|--|-----------|---------|------------|
| <b>Consumo total de electricidad dentro de la organización</b> | 1.238.632 | 695.027 | <b>kWh</b> |
| Consumo de electricidad no renovable dentro de la organización | 1.238.632 | 695.027 | kWh        |

En el año 2024, el Grupo Excom ha continuado con su compromiso de reducir su impacto ambiental, como se refleja en la huella de carbono generada durante este periodo. A continuación, se presenta un análisis comparativo de las emisiones de CO2 equivalente (kg CO2eq) en comparación con el año 2023:

|  | 2024      | 2023    | Unidad              |
|--|-----------|---------|---------------------|
| Consumo de gasolina  | 30.706    | -       | kg<br>Co2eq         |
| Consumo de diésel  | 259.939   | 121.455 | kg<br>Co2eq         |
| <b>Total emisiones Alcance 1</b>                                       | -         | 301,90  | <b>kg<br/>Co2eq</b> |
| Consumo total de electricidad de la organización - <b>Market Based</b> | 1.238.632 | 695.027 | kg<br>Co2eq         |
| <b>Total de Emisiones (Alcance 1+2) - Market Based</b>                 | -         | 187,66  | <b>kg<br/>Co2eq</b> |

Este análisis demuestra los esfuerzos continuos de Excom para mejorar su eficiencia energética y reducir su dependencia de combustibles fósiles, contribuyendo así a la sostenibilidad ambiental. La eliminación de las emisiones de Alcance 1 y la reducción significativa en el consumo de diésel son logros destacables en nuestra estrategia de sostenibilidad.

El **principio de precaución** es un enfoque fundamental en la gestión de riesgos ambientales y de salud pública. Surge como respuesta a la incertidumbre científica frente a posibles daños graves o irreversibles al medio ambiente o a la salud humana. Este principio sostiene que, en ausencia de certeza científica absoluta, no se debe postergar la adopción de medidas eficaces para prevenir daños potenciales.

En el contexto del **Grupo Excom**, la aplicación del principio de precaución implica tomar decisiones proactivas y preventivas en materia medioambiental, especialmente en áreas donde las actividades humanas podrían tener impactos negativos significativos.

#### Aspectos Clave del Principio de Precaución:

1. **Prevención:** Ante la posibilidad de daños graves, se prioriza la prevención sobre la remediación.
2. **Proporcionalidad:** Las medidas adoptadas deben ser proporcionales al riesgo potencial.
3. **Transparencia:** Las decisiones deben basarse en información clara y accesible, incluso cuando exista incertidumbre científica.
4. **Participación pública:** Involucrar a las comunidades y partes interesadas en la toma de decisiones.

#### Aplicación en el Grupo Excom:

Para el Grupo Excom 2024, la aplicación del principio de precaución podría incluir:

- **Evaluación de riesgos:** Identificar y evaluar los riesgos ambientales asociados a sus operaciones.
- **Tecnologías limpias:** Adoptar tecnologías y prácticas que minimicen el impacto ambiental, incluso si no hay evidencia concluyente de daño.
- **Regulación proactiva:** Establecer estándares y políticas que prevengan daños antes de que ocurran.
- **Monitoreo continuo:** Implementar sistemas de monitoreo para detectar y responder rápidamente a impactos no previstos.

**Ejemplos Prácticos:**

- ✓ **Reducción de emisiones:** En caso de duda sobre el impacto de ciertas emisiones en el cambio climático, el Grupo Excom está comprometido con reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.

**Conclusión:**

La aplicación del principio de precaución por parte del Grupo Excom no solo contribuirá a la protección del medio ambiente, sino que también fortalecerá su responsabilidad social corporativa y su reputación ante stakeholders. Este enfoque permite equilibrar el progreso económico con la sostenibilidad ambiental, asegurando un futuro más seguro y resiliente para las generaciones venideras.

### 3.4 Cambio climático

En 2024, el Grupo Excom reafirma su compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático, reconociendo la importancia de integrar estos aspectos en su estrategia corporativa. El cambio climático representa uno de los mayores desafíos globales de nuestro tiempo, y su impacto en el medio ambiente, la economía y la sociedad es innegable.

El Grupo Excom ha adoptado un enfoque proactivo para mitigar los riesgos asociados al cambio climático y aprovechar las oportunidades que surgen de la transición hacia una economía baja en carbono. Esto incluye la implementación de medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, la mejora de la eficiencia energética y la promoción de prácticas sostenibles en todas sus operaciones.

En este contexto, el Grupo Excom ha establecido objetivos ambiciosos alineados con los Acuerdos de París y las directrices de la Unión Europea, y se compromete a reportar de manera transparente sus avances y desafíos en esta área. A través de este informe, se detallarán las acciones específicas emprendidas, los resultados obtenidos y las estrategias futuras para continuar avanzando hacia un futuro más sostenible.

- 1. Gestión del Agua** Excom ha implementado estrategias para optimizar el uso del agua en sus instalaciones. Esto incluye la instalación de sistemas de fuentes-garrafas de agua para promover el ahorro de agua en su consumo.
- 2. Eficiencia Energética** La empresa ha adoptado diversas iniciativas para mejorar la eficiencia energética. Esto incluye la modernización de equipos y sistemas para reducir el consumo de energía, así como la implementación de prácticas de gestión energética que optimizan el uso de recursos. Además, Excom ha incrementado el uso de energías renovables, como la solar para disminuir su dependencia de combustibles fósiles.
- 3. Reducción de Emisiones** Excom ha establecido objetivos claros para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. Para lograrlo, ha adoptado tecnologías más limpias y eficientes, promovido el teletrabajo para disminuir la necesidad de desplazamientos, y puesto en marcha programas de reciclaje de equipos en óptimas condiciones para su reutilización. Además, ha iniciado la renovación de su flota de vehículos, modernizándola y reduciendo la antigüedad de los coches en propiedad.

## 4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1 Política del Grupo (GRI 2-19)

La política de compensación de Grupo Excom tiene como objetivo principal atraer, retener y motivar a los profesionales y con esto cumplir sus objetivos estratégicos de fomentar el crecimiento de la organización. En este sentido, a través de la remuneración variable de todo nuestro equipo se incentiva el crecimiento con el incremento de los ingresos operativos y el retorno de la inversión para el accionista.

Ofrecemos un paquete retributivo competitivo y justo que puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, vinculados a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y de sostenibilidad. Estos objetivos son a su vez concretos, cuantificables y alineados con el plan estratégico de Excom. El equipo Excom es remunerado de forma coherente con el nivel de responsabilidad, de liderazgo y de desempeño dentro de la organización; tomando como referencia las categorías profesionales definidas en los convenios de aplicación. Para cumplir esta premisa, garantizamos la no discriminación por razones de género, edad, origen, orientación e identidad sexual, religión, discapacidad y etnia a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas, tal como enunciamos en nuestro I Plan de Igualdad.

Como parte los beneficios sociales contamos con seguro de salud y descuentos en servicios, en materia de permisos y bajas, en Excom ofrecemos, como mínimo, lo marcado por la legislación, superándola en muchos casos. Contando con días de libre disposición que, dependiendo de la Provincia, van de dos a cuatro días, así como adaptación de la jornada por razones de conciliación familiar.

### 4.2 Riesgo

En 2024, llevamos a cabo un proceso integral de redefinición de nuestra cultura organizacional, alineado con el estándar GRI 2-12. Este esfuerzo incluyó la definición de nuevos valores y propósito, en un trabajo conjunto entre el comité de dirección y los mandos intermedios. De este proyecto nace nuestro propósito

#### **“Acercamos oportunidades creando un mundo mas conectado”**

Este proceso colaborativo nos permitió alinear nuestras estrategias y prácticas con nuestros principios fundamentales, asegurando que todos los niveles de la organización compartan una visión común y un compromiso con la excelencia, la integridad y la sostenibilidad. Teniendo como valores transversales:

- Responsabilidad
- Impacto
- Cercanía y sencillez
- Trabajo en equipo
- Lealtad y compromiso

### 4.3 Datos de plantilla y retribuciones

En Grupo Excom nos dedicamos a dar servicios de conectividad en poblaciones rurales, ofreciendo servicios de internet, telefonía móvil y televisión, dentro de los ejes estratégicos de la empresa está el crecimiento inorgánico por la adquisición de operadores locales y el despliegue de fibra (como línea de

negocio). Esto hace que la plantilla de Excom se divida en tres perfiles: técnico, comercial y Staff. (GRI 2-6)

El detalle de la plantilla es a cierre del ejercicio (31 de diciembre de 2024) desagregado por sexo, rango de edad, tipo de contrato y tipo de perfil, es el siguiente: (GRI 2-7, 405-1 b, 401-1)

#### 4.3.1 Empleados por tipo de contrato a cierre del ejercicio

| Número de empleados                     | 2024       |            |            | 2023       |            |            |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|   | Hombres    | Mujeres    | Total      | Hombres    | Mujeres    | Total      |
| Nº de empleados con contrato indefinido | 219        | 119        | 338        | 210        | 107        | 317        |
| Nº de empleados con contrato temporal   | 40         | 44         | 84         | 22         | 27         | 49         |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>259</b> | <b>163</b> | <b>422</b> | <b>232</b> | <b>134</b> | <b>366</b> |

| Número de empleados | 2024          |                    |                    | 2023          |                    |                    |
|---------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|
|                     | Tramo 1 (<36) | Tramo 2 (36 y <51) | Tramo 3 (51 y >50) | Tramo 1 (<36) | Tramo 2 (36 y <51) | Tramo 3 (51 y >50) |
| Contrato indefinido | 71            | 220                | 47                 | 112           | 156                | 49                 |
| Contrato temporal   | 45            | 33                 | 6                  | 30            | 13                 | 6                  |
| <b>TOTAL</b>        | <b>116</b>    | <b>253</b>         | <b>53</b>          | <b>142</b>    | <b>169</b>         | <b>55</b>          |

| Número de empleados                     | 2024                     |                         |                      | 2023       |            |           |
|---|--------------------------|-------------------------|----------------------|------------|------------|-----------|
|   | Comercial <sup>(1)</sup> | Técnicos <sup>(2)</sup> | Staff <sup>(3)</sup> | Comercial  | Técnicos   | Staff     |
| Nº de empleados con contrato indefinido | 93                       | 107                     | 138                  | 97         | 151        | 69        |
| Nº de empleados con contrato temporal   | 38                       | 13                      | 33                   | 28         | 12         | 9         |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>131</b>               | <b>120</b>              | <b>171</b>           | <b>125</b> | <b>163</b> | <b>78</b> |

<sup>(1)</sup> La categoría de comercial: se consideran dentro de este colectivo todos los roles vinculados a la venta y atención al cliente (incluidos responsables).

<sup>(2)</sup> La categoría de técnicos: roles de técnicos de campo, despliegue, Ofician de Fibra (incluidos responsables).

<sup>(3)</sup> La categoría de Staff: roles apoyo transversales a la organización.

<sup>(4)</sup> La línea de dirección son 3 personas al cierre 2024 frente a 4 personas del 2023.

## 4.3.2 Empleados por tipo de jornada a cierre del ejercicio

| Número de empleados | 2024       |            |            | 2023       |            |            |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                     | Hombres    | Mujeres    | Total      | Hombres    | Mujeres    | Total      |
| Jornada Completa    | 248        | 137        | 379        | 222        | 115        | 337        |
| Jornada Parcial     | 11         | 26         | 37         | 10         | 19         | 29         |
| <b>TOTAL</b>        | <b>259</b> | <b>163</b> | <b>422</b> | <b>232</b> | <b>134</b> | <b>366</b> |

| Número de empleados | 2024          |                    |                    | 2023          |                    |                    |
|---------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|
|                     | Tramo 1 (<36) | Tramo 2 (36 y <51) | Tramo 3 (51 y >50) | Tramo 1 (<36) | Tramo 2 (36 y <51) | Tramo 3 (51 y >50) |
| Jornada Completa    | 164           | 172                | 49                 | 130           | 157                | 50                 |
| Jornada Parcial     | 15            | 18                 | 4                  | 12            | 12                 | 5                  |
| <b>TOTAL</b>        | <b>179</b>    | <b>190</b>         | <b>53</b>          | <b>142</b>    | <b>169</b>         | <b>55</b>          |

| Número de empleados | 2024       |            |            | 2023       |            |           |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
|                     | Comercial  | Técnico    | Staff      | Comercial  | Técnico    | Staff     |
| Jornada Completa    | 106        | 115        | 164        | 109        | 156        | 72        |
| Jornada Parcial     | 25         | 5          | 7          | 16         | 7          | 6         |
| <b>TOTAL</b>        | <b>131</b> | <b>120</b> | <b>171</b> | <b>125</b> | <b>163</b> | <b>78</b> |

## 4.3.3 Número de despidos a lo largo del ejercicio (GRI 401-1):

| Número de empleados                       | 2024      |           | 2023      |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   | Hombres   | Mujeres   | Hombres   | Mujeres   |
| Nº despidos                               | 24        | 8         | 22        | 15        |
| Nº bajas voluntarias                      | 15        | 12        | 21        | 7         |
| Nº bajas por otros motivos <sup>(1)</sup> | 17        | 19        | 12        | 10        |
| Tasa de rotación voluntaria (%)           | 3.6%      | 2.88%     | 5.38%     | 1.79%     |
| <b>Bajas Totales</b>                      | <b>56</b> | <b>39</b> | <b>55</b> | <b>32</b> |

(1) Las bajas por otros motivos corresponden a finalizaciones de contratos temporales, no superación período de prueba, Excedencia, agotamiento de capacidad temporal (IT).

|                                 | 2024          |                    |                    | 2023          |                    |                    |
|---------------------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|
|                                 | Tramo 1 (<35) | Tramo 2 (35 y <50) | Tramo 3 (50 y >50) | Tramo 1 (<35) | Tramo 2 (35 y <50) | Tramo 3 (50 y >50) |
| Nº despidos                     | 4             | 24                 | 4                  | 12            | 15                 | 2                  |
| Nº bajas voluntarias            | 5             | 22                 | 0                  | 3             | 11                 | 0                  |
| Nº bajas por otros motivos      | 11            | 22                 | 3                  | 7             | 8                  | 0                  |
| Tasa de rotación voluntaria (%) | 1.20%         | 5.29%              | -                  | 0.77%         | 2.82%              | -                  |

|                                 | 2024      |         |       | 2023      |         |       |
|---------------------------------|-----------|---------|-------|-----------|---------|-------|
|                                 | Comercial | Técnico | Staff | Comercial | Técnico | Staff |
| Nº despidos                     | 12        | 16      | 4     | 13        | 10      | 5     |
| Nº bajas voluntarias            | 15        | 7       | 5     | 7         | 4       | 3     |
| Nº bajas por otros motivos      | 18        | 11      | 7     | 9         | 5       | 1     |
| Tasa de rotación voluntaria (%) | 3.61%     | 1.68%   | 1.20% | 1.79%     | 1.02%   | 0.77% |

#### 4.3.4 Empleados con discapacidad

| Número de empleados  | 2024          | 2023 |
|--|---------------|------|
| Nº de empleados con discapacidad   | -             | 2    |
| % sobre el total de la población   | -             | 0.5% |
| <b>Importe en euros de las contribuciones a centros de empleo y organizaciones con discapacitados.</b> | <b>941.62</b> | -    |

En el julio 2024, Grupo EXCOM obtuvo el excepcionalidad y adopción de medidas alternativas ante la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Esta solicitud se realiza en cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, tal y como se regula en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (B.O.E. de 20 de abril). Con esta medida, buscamos garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones legales y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El Certificado de Excepcionalidad se otorga a aquellas empresas que, a pesar de no contar con personas con discapacidad en su plantilla, demuestran un esfuerzo significativo y continuo para colaborar con centros de empleo especializados. Este reconocimiento refleja nuestra dedicación a apoyar la integración laboral de personas con discapacidad a través de alianzas estratégicas y proyectos conjuntos con estos centros, actualmente trabajamos con organizaciones como Juan XXIII y Fundación Eurofirms, como centros especiales de empleo.

La obtención de este certificado es un testimonio de nuestro compromiso con la responsabilidad social y la creación de un entorno laboral inclusivo. Continuaremos trabajando estrechamente con centros de empleo para fomentar la inclusión y proporcionar oportunidades laborales a personas con discapacidad, asegurando que nuestras prácticas empresariales sean justas y equitativas.

#### 4.3.5 Remuneraciones medias

|                                   | 2024    |         | 2023    |         |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                                   | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Remuneración media <sup>(1)</sup> | 25.977  | 22.104  | 23.936  | 20.840  |



|                                   | 2024          |                    |                    | 2023          |                    |                    |
|-----------------------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|
|                                   | Tramo 1 (<36) | Tramo 2 (36 y <51) | Tramo 3 (51 y >50) | Tramo 1 (<36) | Tramo 2 (36 y <51) | Tramo 3 (51 y >50) |
| Remuneración media <sup>(1)</sup> | 20.602        | 25.146             | 29.724             | 19.088        | 23.235             | 25.003             |

|                                   | 2024      |         |        | 2023      |         |        |
|-----------------------------------|-----------|---------|--------|-----------|---------|--------|
|                                   | Comercial | Técnico | Staff  | Comercial | Técnico | Staff  |
| Remuneración media <sup>(1)</sup> | 19.232    | 22.330  | 25.775 | 19.769    | 21.601  | 26.790 |

(1) Para el cálculo se ha contemplado la retribuciones anual

#### 4.3.6 Remuneraciones de los Consejeros (GRI 2-19, 2-20)

A cierre del ejercicio 2023, el Grupo cuenta con 6 consejeros, al igual que 2022, de los cuales el 100% son hombres. Además, el Grupo cuenta con 3 empleados considerados como alta dirección, de los cuales 2 son hombres y 1 es mujer.

La remuneración media de comité de dirección tiene una brecha salarial de un 10.63%; la remuneración media de consejeros es de 12.000euros brutos.

#### 4.3.7 Brecha salarial

La brecha salarial se calcula como la diferencia entre el salario de hombres y el de mujeres entre el salario de los hombres, expresado como porcentaje del salario bruto.

| % de diferencia | 2024      |         |       | 2023      |         |       |
|-----------------|-----------|---------|-------|-----------|---------|-------|
|                 | Comercial | Técnico | Staff | Comercial | Técnico | Staff |
| Brecha Salarial | 20%       | 6%      | 14%   | 26%       | 7%      | 15%   |

#### 4.3.8 Organización del tiempo de trabajo

En este sentido, se datan algunas cifras específicas de la organización en cuanto a permisos de maternidad y paternidad:

|  | 2024    |         | 2023    |         |
|--|---------|---------|---------|---------|
|  | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Nº total de empleados que han tenido derecho a permiso parental  | 10      | 10      | 9       | 8       |
| Nº total de empleados que se han acogido al permiso parental   | 10      | 10      | 9       | 8       |
| Nº total de empleados que han regresado en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental                                       | 10      | 10      | 9       | 8       |
| Nº total de empleados que han regresado después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo | 10      | 8       | 9       | 8       |
| Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental   | 100%    | 80%     | 100%    | 100%    |

Actualmente el Grupo dispone de una Política de Desconexión Digital (GRI 3-3), la cual recoge una serie de medidas que velan por asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo. La Política de Desconexión Digital de Grupo EXCOM busca promover el derecho a la desconexión digital, a través de una serie de medidas:

- Respetar el tiempo de descanso y vacaciones de todos los empleados, incluyendo directivos.
- Reconocer la desconexión digital como un derecho, permitiendo a los empleados no responder fuera del horario laboral.
- Adoptar políticas internas que garanticen el derecho a la desconexión digital, promoviendo el descanso y la conciliación familiar.
- Prevenir riesgos laborales, especialmente psicosociales, relacionados con el uso de tecnologías.
- Facilitar información y formación sobre la desconexión digital.

El protocolo se aplica a todos los empleados de Grupo EXCOM, incluyendo aquellos con acuerdos de trabajo a distancia.

#### 4.3.9 Números de horas de absentismo

El absentismo de 2023 fue de 0.8% y para el 2024 fue de 1.67%.

Tipología de ausencias:

| 2024                               | 2023                               |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Accidentes: 407 días               | Accidentes: 459 días               |
| Maternidad/ Paternidad: 1.855 días | Maternidad/ Paternidad: 1.587 días |
| IT: 5.277 días                     | IT: 1.652 días                     |

|                        | 2024    |         |
|------------------------|---------|---------|
|                        | Hombres | Mujeres |
| Tasa de absentismo (%) | 49.36%  | 50.64%  |

#### 4.4 Seguridad y Salud en el trabajo (GRI 403)

En Grupo EXCOM, la seguridad y salud de nuestros empleados es una prioridad fundamental. Para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, colaboramos con un servicio de prevención externo que nos proporciona asesoramiento especializado y apoyo en la implementación de nuestras políticas y procedimientos de seguridad que se aplican en todas nuestras operaciones. Estas políticas están diseñadas para identificar y mitigar riesgos, asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y promover una cultura de seguridad en toda la organización. Entre las medidas implementadas se incluyen:

- Evaluaciones de riesgos, específicas por los centros de trabajo y las funciones que desempeñamos
- Formación continua en seguridad y salud para todos los empleados
- Uso obligatorio de equipos de protección individual (EPI)
- Protocolos de emergencia y evacuación
- Investigación de Accidentes

En caso de accidentes laborales, contamos con procedimientos rigurosos de investigación para determinar las causas y prevenir su recurrencia. Cada incidente es analizado en detalle, y se implementan medidas correctivas y preventivas para mejorar continuamente nuestras prácticas de seguridad. Este enfoque proactivo nos permite reducir la siniestralidad y proteger a nuestros empleados de posibles riesgos.

Nuestro servicio de prevención externo nos proporciona el soporte necesario para mantener altos estándares de seguridad y salud. Esta colaboración incluye la realización de auditorías, la actualización de nuestras políticas conforme a las mejores prácticas del sector y la asistencia en la gestión de riesgos laborales.

En Grupo EXCOM, estamos comprometidos con la mejora continua de nuestras condiciones de trabajo y la protección de la salud y seguridad de todos nuestros empleados.

|  | 2024    |         | 2023    |         |
|--|---------|---------|---------|---------|
|  | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Nº de accidentes con baja                                      | 10      | -       | 15      | 2       |
| Nº de días perdidos por accidentes con baja                    | 407     | -       | 405     | 54      |
| Nº de horas reales trabajadas por los empleados <sup>(1)</sup> | 449.280 | 284.160 | 458.880 | 264.960 |
| Índice de frecuencia <sup>(2)</sup>                            | 1.36%   | -       | 2.07%   | 0.27%   |
| Índice de gravedad <sup>(3)</sup>                              | 0.51%   | -       | 0.55%   | 0.07%   |
| Enfermedades profesionales                                     | -       | -       | -       | -       |
| Nº de fallecimientos   | -       | -       | -       | -       |

<sup>(1)</sup> Número de horas reales trabajadas por los empleados: se tiene en cuenta las horas estipuladas en convenio.

<sup>(2)</sup> Representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas.

<sup>(3)</sup> Representa el número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo.

Estamos firmemente comprometidos con la gestión de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) con nuestras subcontratas, asegurando que todas las actividades se realicen de manera segura y eficiente.

Además, nos hemos adherido al acuerdo Telco de DigitalES, una organización pionera en el sector de las telecomunicaciones, lo que refuerza nuestro compromiso con las mejores prácticas y la innovación en seguridad y salud en nuestro sector. También nos hemos sumado al acuerdo de Luxemburgo, que promueve la mejora continua en las condiciones laborales y la seguridad de los trabajadores. Este compromiso nos ha llevado a recibir un reconocimiento de Mutua Universal por nuestros procedimientos de trabajo seguro en cubiertas, destacando nuestra dedicación a la seguridad laboral.

Para cuidar de la salud de nuestros empleados, realizamos jornadas de revisión médica periódicas, asegurando que todos tengan acceso a evaluaciones de salud preventivas y necesarias. Asimismo, hemos adaptado nuestros procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) a la normativa ISO, garantizando que cumplimos con los más altos estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo.

#### 4.5 Relaciones Sociales (GRI 2-30, 402-1, 403-1-4)

En Grupo EXCOM, nos regimos por varios convenios colectivos que aseguran la protección y el bienestar de nuestros empleados. Los convenios aplicables incluyen el Convenio del Metal, el Convenio de Siderometalurgia y el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid y Jaén. Estos convenios establecen las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores, garantizando un entorno de trabajo justo y equitativo, desde el 2023 el 100% de la plantilla está adscrito a un convenio colectivo.

Convenios en los que estamos adscritos:

- Andalucía
  - Convenio de la Siderometalurgia de Cádiz
  - Convenio de la Siderometalurgia de Córdoba
  - Convenio de la Siderometalurgia de Granda
  - Convenio de la Siderometalurgia de Jaén
  - Convenio de la Siderometalurgia de Málaga
  - Convenio de la Siderometalurgia de Sevilla
  - Convenio de Oficinas y Despachos de Jaén
- Canarias
  - Convenio de la Siderometalurgia de Tenerife
- Centro
  - Convenio de la Siderometalurgia de Albacete
  - Convenio de la Siderometalurgia de Ciudad Real
  - Convenio de la Siderometalurgia de Toledo
- Levante
  - Convenio de la Siderometalurgia de Murcia
  - Convenio de la Siderometalurgia de Valencia
  - Convenio de la Siderometalurgia de Alicante
- Madrid
  - Convenio de la Siderometalurgia de Madrid
  - Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid
- Norte
  - Convenio de la Siderometalurgia de La Rioja
  - Convenio de la Siderometalurgia de Cáceres

Con cada nueva adquisición al Grupo realiza los cambios y ajustes necesarios en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores para que estos puedan estar dentro del marco normativo aplicable y vigente, garantizando el cumplimiento de los plazos mínimos legales de preaviso de cualquier

comunicación o cambio relevante que les pudiera afectar, colectiva o individualmente negociada previamente con la representación legal de trabajadores

Contamos con una representación legal de los trabajadores que juega un papel crucial en la defensa de sus derechos y en la negociación de mejoras laborales. La colaboración con los representantes de los trabajadores nos permite mantener un diálogo abierto y constructivo, asegurando que las decisiones tomadas beneficien a toda la plantilla. Hemos negociado y acordado calendarios laborales unificados que permiten una mejor planificación y organización del trabajo. Estos calendarios se han diseñado para optimizar la productividad y, al mismo tiempo, respetar los derechos de descanso y conciliación de nuestros empleados. En respuesta a las necesidades cambiantes del mercado y de nuestra organización, hemos implementado cambios de convenio y ajustes de categoría profesional. Estos cambios se han realizado con el objetivo de alinear mejor las competencias y responsabilidades de nuestros empleados con las exigencias actuales del sector, asegurando una estructura salarial justa y competitiva.

A la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) se ha motivado para que puedan constituir el Comité de Seguridad y Salud, para que en conjunto con la Dirección de la empresa y la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) puedan ayudar a contribuir espacios de trabajo más seguros para toda la plantilla, como organización estamos abiertos y dispuestos a constituir este órgano.

#### 4.6 Formación

En Grupo EXCOM, contamos con una política de formación y un plan de formación anual que se centra en el desarrollo de competencias técnicas y el uso de herramientas necesarias para el desempeño óptimo de las funciones de nuestros empleados. Nuestro objetivo es garantizar que todos los miembros de la organización estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos de su puesto de trabajo.

El plan de formación anual está diseñado para abordar las competencias técnicas específicas requeridas para cada puesto. Esto incluye formación en nuevas tecnologías, procesos operativos y herramientas que faciliten el desempeño eficiente y efectivo de las tareas asignadas. Nos aseguramos de que nuestros empleados estén siempre actualizados con las últimas innovaciones y mejores prácticas del sector. Partiendo de los datos que pueden suministrar al equipo de RRHH los responsables de área en las evaluaciones de desempeño.

Dada la criticidad y siniestralidad de nuestro sector, hacemos un especial énfasis en la formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL). La seguridad y el bienestar de nuestros empleados son una prioridad, por lo que ofrecemos programas de formación específicos que abordan los riesgos inherentes a nuestras actividades. Nuestro compromiso con la formación en PRL no solo busca cumplir con la normativa vigente, sino también fomentar una cultura de seguridad en toda la organización. El Grupo pone énfasis en contar con una plantilla formada por expertos para ofrecer el mejor servicio que les conduzca al liderazgo del sector.

En el Grupo, en 2024 y en base a lo establecido en el Plan de Formación Anual, se han llevado a cabo diferentes formaciones, diferenciadas en 3 grandes grupos, formaciones de obligado cumplimiento, formaciones de carácter general de Compañía y formaciones específicas por Seguridad y Salud en el trabajo, formación en herramientas de trabajo y en competencias.

- Área de Seguridad y Salud
  - Formación Telco
    - 2º Ciclo de telecomunicaciones

- 2º Ciclo instalaciones eléctricas
  - 2º Operaciones Telco
  - Altura Telco 1
  - Altura Telco 2/ 2º ciclo de Telecomunicaciones
  - Curso PRL 60 horas. Recurso Preventivo
  - Espacios Confinados
  - Nivel básico de PRL
  - Rescate Telco
- Cómo preparar una inspección de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales
- Certificación en revisión de Epis
- Resp. De los mandos Intermedios en PRL
- Bienestar:
  - Bienestar Universal “Hacia una empresa saludable”
  - Prevención en el uso profesional de la voz
  - Protocolo de Acoso sexual y por razones de sexo
  - Protocolo de acoso LGTBI+
  - Desconexión digital
  - Código ético
- Competencias
  - Formación en ventas
- Procedimiento de trabajo
  - Formación del puesto
  - Procedimiento de trabajo seguro en fachadas
  - Procedimiento de trabajo seguro cubiertas
  - Procedimiento de trabajo seguro en espacios confinados
  - Procedimiento de trabajo seguro en plataformas elevadoras
  - Procedimiento de trabajo seguro en torres
  - Procedimiento de trabajo seguro en postes
- Herramientas de trabajo
  - Uso de ISP Gestión

|                          | 2024      |                        |       | 2023      |                        |        |
|--------------------------|-----------|------------------------|-------|-----------|------------------------|--------|
|                          | Comercial | Técnico <sup>(1)</sup> | Staff | Comercial | Técnico <sup>(1)</sup> | Staff  |
| Total horas de formación | 657,5     | 3.968                  | 490,5 | 118,8     | 8.160,88               | 346,32 |

<sup>(1)</sup> La variación en el total de horas de formación técnica entre 2023 y 2024 se debe a los ciclos formativos de las formaciones Telco. Estas formaciones se llevan a cabo con una periodicidad de 2 a 3 años, dependiendo de la vigencia de la formación técnica previa.

#### 4.7 Accesibilidad

El Grupo está comprometido con la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, a colaboradores y proveedores, fomentando la integración de estas personas con el resto de los empleados y siempre facilitándoles un entorno en el que se encuentren cómodos.

La oficina principal del Grupo dispone de facilidades de acceso para personal con movilidad reducida, contando en sus oficinas con baños accesibles y ascensores adaptados y en general accesos sin barreras.

## 4.8 Igualdad

En Grupo EXCOM, estamos firmemente comprometidos con la promoción de la igualdad y la creación de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todos nuestros empleados. Para ello, hemos implementado diversas políticas y protocolos que aseguran la igualdad de oportunidades y el trato justo en nuestra organización.

En el 2023 se negoció con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) nuestro I Plan de Igualdad, el cual quedó registrado en esa misma fecha, que establece las directrices y acciones necesarias para garantizar la igualdad en todos los niveles de la empresa. Este plan incluye medidas específicas para eliminar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones laborales.

En paralelo a esto se publicó el Protocolo de Actuación en Caso de Acoso, hemos desarrollado y registrado un protocolo de actuación específico para la prevención y actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de género. Este protocolo establece los procedimientos para la denuncia, investigación y resolución de estos casos, asegurando la protección y el apoyo a las víctimas. Contando con un canal de denuncias abierto para proveedores y trabajadores.

También contamos con un protocolo LGTBI+ que garantiza un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación para las personas LGTBI+. Este protocolo promueve el respeto y la igualdad de trato, y establece medidas para prevenir y actuar ante cualquier tipo de discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Entre las principales medidas que hemos tomado para promover la igualdad se encuentran:

- Programas de formación y sensibilización en igualdad de género y diversidad.
- Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Acciones para fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y áreas masculinizadas.
- Evaluación y revisión periódica de nuestras políticas de igualdad.
- Comisión Instructora

Hemos conformado una Comisión Instructora encargada de recibir, investigar y atender los casos de acoso que puedan surgir en la organización. Esta comisión está compuesta por profesionales capacitados que garantizan un proceso justo, confidencial y eficiente para resolver estos casos.

Anualmente presentamos ante la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) un informe de avance y logros en materia de igualdad, entre los principales tenemos:

- Toda la plantilla a diciembre 2024 está formada en “perspectiva de género”.
- En 2023, aumentamos en más de un 3% con respecto al 2022 la contratación del sexo menos representado.

## 5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

Excom Telecom Group está firmemente comprometido con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales. La política del grupo establece los principios y directrices para garantizar el respeto de los derechos humanos. Con firme compromiso con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y otras normativas internacionales relevantes.

- **Declaración de Intenciones de Derechos Humanos de EXCOM**

En EXCOM, estamos comprometidos con la promoción y protección de los derechos humanos en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales. Nuestra política de derechos humanos se basa en los principios de respeto a la diversidad, no discriminación y responsabilidad social, conforme a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI).

- **Respeto a la Diversidad**

Valoramos y promovemos la diversidad en nuestro lugar de trabajo. Creemos que un entorno diverso e inclusivo enriquece nuestra organización y fomenta la innovación y la creatividad. Nos comprometemos a:

- ✓ Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas sean valoradas y respetadas, independientemente de su género, raza, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, discapacidad u otras características personales.
- ✓ Implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la representación diversa en todos los niveles de la organización.

- **No Discriminación**

En EXCOM, estamos comprometidos con la promoción y protección del empleo digno, conforme a los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI). Nuestro objetivo es garantizar condiciones laborales justas y respetuosas de los derechos humanos en todas nuestras operaciones. Nos oponemos firmemente a cualquier forma de discriminación y acoso en el lugar de trabajo.

- **Protección del Empleo Digno**

Nos adherimos a los principios de la OIT que definen el trabajo digno como aquel que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no discrimina por ninguna condición personal o social, y proporciona un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social. En este sentido, nos comprometemos a:

- ✓ **Cumplir con la normativa vigente:** Aseguramos el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones laborales aplicables, garantizando condiciones de trabajo justas y equitativas para todos nuestros empleados.
- ✓ **No emplear a niños ni trabajo forzoso:** Nos oponemos firmemente al trabajo infantil y al trabajo forzoso. Nos aseguramos de que todos nuestros empleados sean mayores de edad y trabajen de manera voluntaria, respetando sus derechos y libertades fundamentales.
- ✓ **Respetar los derechos humanos:** Promovemos un entorno de trabajo que respeta y protege los derechos humanos de todos nuestros empleados, incluyendo la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la libertad de asociación.

- **Responsabilidad Social con Empleados y Proveedores**

Nuestra responsabilidad social se extiende a todos los aspectos de nuestras operaciones, incluyendo nuestras relaciones con empleados y proveedores. Nos esforzamos por:

- ✓ **Fomentar la igualdad y la diversidad:** Proporcionar condiciones de trabajo justas y seguras, respetando los derechos laborales y promoviendo el bienestar de nuestros empleados.



- ✓ **Colaborar con proveedores responsables:** Trabajamos con proveedores que compartan nuestros valores y estándares de derechos humanos, asegurando prácticas comerciales éticas y sostenibles en toda nuestra cadena de suministro.

- **Compromiso Continuo**

Nos comprometemos a revisar y mejorar continuamente nuestras políticas y prácticas de derechos humanos, asegurando su alineación con los estándares internacionales y las mejores prácticas del sector. Trabajaremos en colaboración con nuestros empleados, proveedores y otras partes interesadas para promover y proteger los derechos humanos en todas nuestras actividades.

Excom Telecom Group ha colaborado activamente con diversas organizaciones para fomentar prácticas responsables y promover los derechos humanos. A nivel nacional, hemos trabajado con **Aldeas Infantiles** en proyectos que buscan mejorar las condiciones de vida de niños y familias vulnerables, asegurando el respeto a los derechos humanos en todas nuestras iniciativas. Localmente, mantenemos una estrecha colaboración con **APAMA** en Alcobendas, apoyando programas que promueven la inclusión y el bienestar de personas con discapacidad.

En 2024, Excom Telecom Group ha llevado a cabo varias iniciativas significativas para promover los derechos humanos en nuestra cadena de suministro y en las comunidades donde operamos.

## 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

### 6.1 Política del Grupo

Excom Telecom Group mantiene una política estricta de cero tolerancia hacia la corrupción y el soborno. Esta política se aplica a todos los niveles de la organización y en todas las operaciones. Hemos desarrollado políticas y procedimientos específicos para prevenir, detectar y abordar cualquier acto de corrupción o soborno. Estas políticas incluyen:

- **Código de Ética y Conducta:** Un documento que establece los principios y normas de comportamiento que todos los empleados deben seguir.
- **Canal de Denuncias:** Un mecanismo confidencial para que los empleados y terceros puedan reportar cualquier sospecha de corrupción o soborno.
- **Formación y Sensibilización:** Programas de formación continua para todos los empleados sobre la importancia de la ética y la prevención de la corrupción.

### 6.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno- código ético

El código ético de Excom Telecom Group establece las directrices y principios que guían el comportamiento de todos los empleados y colaboradores.

- **Principios Clave:** Integridad, transparencia, responsabilidad y respeto.
- **Medidas de Cumplimiento:** Programas de formación en ética empresarial, canales de denuncia anónimos y auditorías internas periódicas para asegurar el cumplimiento del código ético.

En EXCOM, declaramos que no realizamos contribuciones políticas, ya que no es un área de interés actual para nuestra empresa. Nos mantenemos neutrales en asuntos políticos y nos enfocamos en nuestras operaciones y responsabilidades empresariales sin influir en procesos políticos a través de contribuciones.

### 6.3 Órganos de gestión y supervisión

Excom Telecom Group cuenta con órganos específicos encargados de la gestión y supervisión de la lucha contra la corrupción y el soborno. Para ello:

- **Comité de Ética:** Responsable de la implementación y supervisión del código ético y las políticas anticorrupción.
- **Auditoría Interna:** Realiza auditorías periódicas para identificar y mitigar riesgos de corrupción y soborno.
- **Oficial de Cumplimiento:** Encargado de asegurar que todas las operaciones y actividades del grupo cumplan con las normativas y políticas establecidas.

### 6.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Excom Telecom Group realiza aportaciones a diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro como parte de su compromiso con la responsabilidad social corporativa.

- **Fundaciones Apoyadas:** Colaboración con organizaciones como Aldeas Infantiles y APAMA en Alcobendas.
- **Proyectos Financiados:** Excom Telecom Group se compromete a apoyar el desarrollo deportivo y cultural en las comunidades donde opera. A través de acciones de patrocinio, la empresa colabora activamente con los clubes de fútbol locales, proporcionando recursos y apoyo financiero para fomentar el deporte y la cohesión social. Este patrocinio no solo fortalece la presencia de Excom en estas localidades, sino que también contribuye al bienestar y desarrollo de los jóvenes deportistas.

Al apoyar iniciativas deportivas y culturales, Excom se posiciona como una empresa comprometida con el bienestar de las comunidades, lo que mejora su reputación y percepción pública.

Estas acciones enumeradas anteriormente fomentan una relación más estrecha y positiva con las comunidades locales, lo que puede traducirse en un mayor apoyo y lealtad hacia la empresa.

Los empleados suelen sentirse más orgullosos y motivados al trabajar para una empresa que se involucra en causas sociales y comunitarias, lo que puede mejorar la moral y el rendimiento laboral.

Estas acciones contribuyen al cumplimiento de los objetivos de RSC de Excom, demostrando su compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar social.

## 7. Información sobre el Grupo

### 7.2 Gestión y desempeño del Grupo

#### 7.2.1 Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible

##### *7.2.1.1 Impacto de la actividad del Grupo en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio*

#### **Desarrollo económico**

Excom Telecom Group contribuye significativamente al desarrollo económico de las regiones donde opera. El grupo tiene 60 puntos de venta en diversas localidades y zonas rurales, lo que nos proporciona una visibilidad significativa y nos permite ofrecer servicios esenciales en áreas que de otro modo no tendrían acceso a ellos. Esta presencia local no solo facilita el acceso a nuestros productos y servicios, sino que también genera empleo directo en las mismas localidades donde operamos impulsando la economía local a través de inversiones, y fomenta el crecimiento de proveedores y socios comerciales.

- La apertura de puntos de venta en diversas localidades crea oportunidades de empleo directo para los residentes, contribuyendo a la reducción del desempleo y al fortalecimiento de la economía local.
- Los empleados locales reciben formación y desarrollo profesional, lo que mejora sus habilidades y aumenta su empleabilidad a largo plazo.
- La presencia de Excom impulsa el comercio local, ya que nuestros puntos de venta atraen a más clientes y fomentan la actividad económica en la zona.
- Las comunidades rurales y menos desarrolladas se benefician del acceso a servicios de telecomunicaciones de alta calidad, lo que mejora su conectividad y oportunidades de desarrollo.
- Al generar empleo y apoyar el desarrollo económico local, Excom contribuye a la sostenibilidad y resiliencia de las comunidades donde opera.

#### **Desarrollo social**

Además del impacto económico, Excom Telecom Group reconoce la vital importancia de la conectividad en las zonas rurales. Nuestra presencia en estas áreas garantiza que las comunidades tengan acceso a servicios de telecomunicaciones de alta calidad, lo que es esencial para su desarrollo económico y social. La conectividad permite a los residentes acceder a oportunidades educativas, servicios de salud, y mercados globales, mejorando significativamente su calidad de vida.

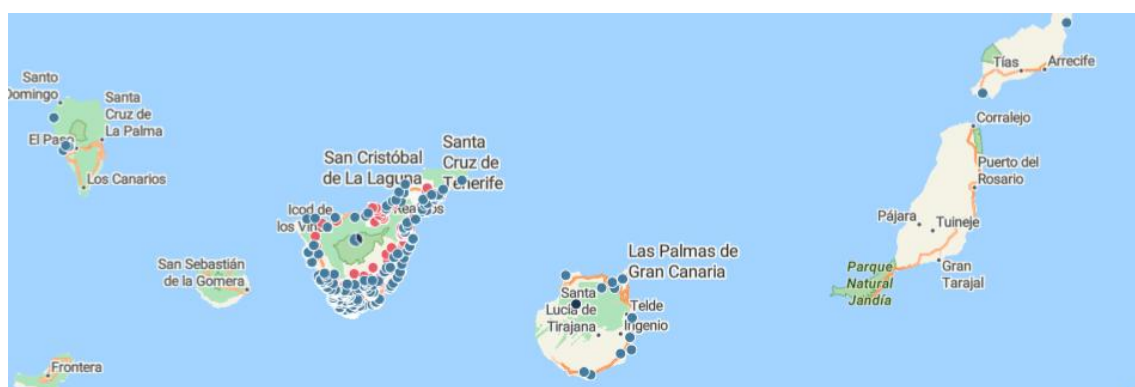
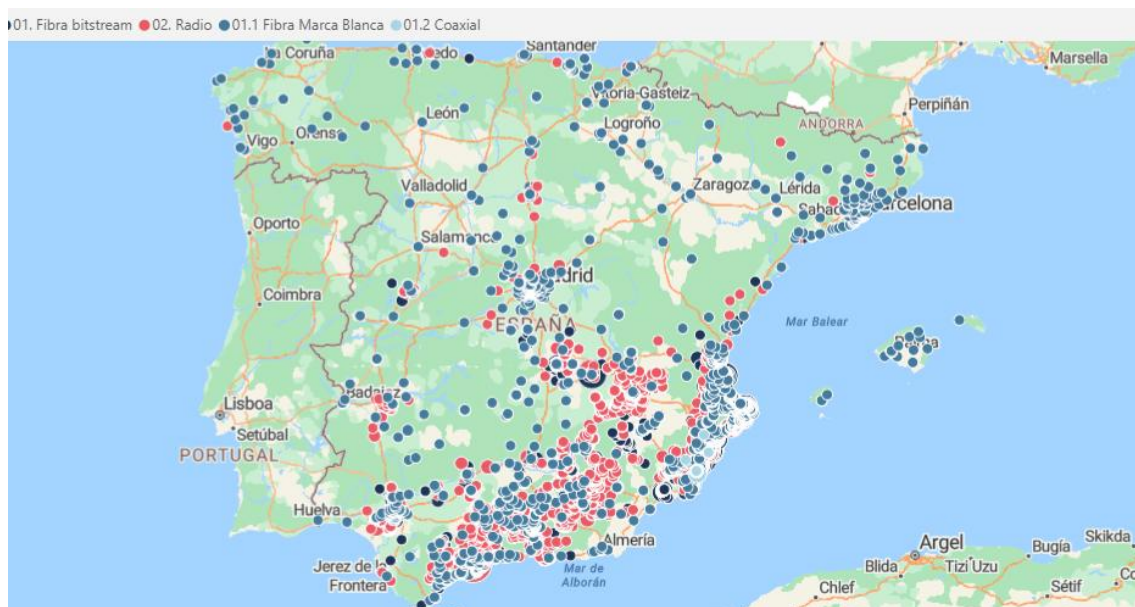
Un ejemplo destacado de nuestro compromiso con las comunidades rurales es nuestra respuesta durante la DANA que afectó a Valencia. Gracias a nuestra amplia presencia en la zona, Excom Telecom Group fue capaz de ser uno de los primeros en llegar a las poblaciones afectadas. Nuestros técnicos de campo trabajaron incansablemente para restablecer las telecomunicaciones, asegurando que las comunidades pudieran mantenerse conectadas y recibir la asistencia necesaria.

- **Rapidez en la Respuesta:** La presencia local de Excom permite una respuesta rápida y eficiente en situaciones de emergencia, minimizando el tiempo de inactividad y los impactos negativos en las comunidades.
- **Apoyo Continuo:** Al estar integrados en las comunidades, podemos ofrecer un apoyo continuo y personalizado, adaptándonos a las necesidades específicas de cada área.

- **Fortalecimiento de la Resiliencia:** Nuestra capacidad para restablecer rápidamente las telecomunicaciones tras desastres naturales fortalece la resiliencia de las comunidades, ayudándolas a recuperarse más rápidamente y a estar mejor preparadas para futuros eventos.

La actividad de Excom genera un impacto positivo en la comunidad local al conectar pequeños municipios en áreas rurales, costeras y no urbanas en todo el territorio español. Según la legislación se entiende por áreas rurales aquellos municipios o entidades locales con una población de menos de 30,000 habitantes y una densidad de menos de 100 habitantes por km<sup>2</sup>.

Según los mapas demográficos de España (adjuntos) Excom ofrece una red de fibra óptica en un total de 211 municipios distribuidos en 17 provincias y 8 comunidades autónomas. De estos municipios, el 67 % se consideran áreas rurales.



### *7.2.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos*

Excom Telecom Group mantiene relaciones sólidas y constructivas con diversos actores de las comunidades locales, incluyendo autoridades municipales, organizaciones comunitarias, y líderes locales. Estas relaciones se basan en la confianza mutua y la colaboración continua, permitiendo a Excom comprender mejor las necesidades y expectativas de las comunidades en las que opera.

### *7.2.1.3. Acciones de asociación o patrocinio*

Excom Telecom Group participa en diversas acciones de asociación para apoyar el desarrollo local y promover el bienestar de las comunidades. Estas asociaciones incluyen colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, instituciones educativas y otros actores clave para abordar necesidades específicas de la comunidad. El patrocinio es una parte integral de la estrategia de responsabilidad social de Excom. La empresa apoya eventos deportivos, culturales y comunitarios, contribuyendo al desarrollo social y cultural de las áreas donde opera.

#### **Ejemplos de Patrocinios:**

- **Eventos Deportivos:** Patrocinio de clubes de fútbol locales y otros eventos deportivos para fomentar el deporte y la cohesión social.
- **Festividades Locales:** Apoyo a programas de fiestas y eventos culturales organizados por los ayuntamientos locales, promoviendo la cultura y el entretenimiento en las comunidades.

## **7.2.2 Subcontratación y proveedores**

Excom Telecom Group se compromete a mantener relaciones sólidas y transparentes con sus subcontratistas y proveedores, asegurando que todos los socios comerciales cumplan con los estándares éticos y de calidad de la empresa.

#### **Política de Selección de Proveedores:**

- **Criterios de Selección:** Los proveedores son seleccionados en base a criterios rigurosos que incluyen la calidad de los productos y servicios, la sostenibilidad, el cumplimiento de normativas y la capacidad de innovación.
- **Evaluación Continua:** Excom realiza evaluaciones periódicas de sus proveedores para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos y fomentar la mejora continua y relaciones comerciales.

#### **Relaciones a Largo Plazo:**

- **Colaboración Estratégica:** Fomentamos relaciones a largo plazo con proveedores estratégicos, basadas en la confianza mutua y la colaboración firmando con ellos adendas a nuestros acuerdos de colaboración cuando nuestro organigrama societario se ve modificado.

- **Desarrollo de Proveedores Locales:** Apoyamos el desarrollo de proveedores locales, contribuyendo al crecimiento económico de las comunidades donde operamos.

### 7.2.3 Consumidores

Excom Telecom Group se dedica a proporcionar productos y servicios de alta calidad, garantizando la satisfacción y seguridad de sus consumidores.

#### *7.2.3.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores*

Todos los productos y servicios de Excom cumplen con las normativas de seguridad nacionales e internacionales, asegurando que los consumidores reciban productos seguros y fiables.

Nuestros técnicos instalados y call-center facilitan la información necesaria a nuestros consumidores para el correcto uso y seguridad de nuestros equipos.

Realizamos monitoreos continuos y evaluaciones de nuestros productos para identificar y mitigar cualquier riesgo potencial para la salud y seguridad de los consumidores.

Como operador móvil principal con el que Grupo Excom trabaja; Massorange se compromete a implementar y mantener rigurosas medidas de sostenibilidad y seguridad. Estas medidas están diseñadas para proteger el medio ambiente y garantizar la seguridad de nuestros consumidores. Para más información sobre sostenibilidad, podemos acceder a la página web de MASORANGE en su apartado de sostenibilidad.

#### *7.2.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución*

Excom dispone de múltiples canales de comunicación para que los consumidores puedan presentar sus reclamaciones y quejas, incluyendo líneas telefónicas, correo electrónico y plataformas digitales.

Implementamos un proceso estructurado y eficiente para la gestión y resolución de reclamaciones, asegurando que todas las quejas sean atendidas de manera oportuna y efectiva.

Realizamos análisis periódicos de las quejas recibidas para identificar tendencias y áreas de mejora, implementando acciones correctivas y preventivas para mejorar continuamente nuestros productos y servicios, así como del grado de satisfacción de nuestros clientes.

## 8. Información fiscal

### 8.1 Resultado Explotación obtenido

En el ejercicio 2024, el Grupo Excom ha logrado un resultado de explotación positivo. Este desempeño financiero refleja la solidez y eficiencia de nuestras operaciones, así como el éxito de nuestras estrategias de crecimiento y optimización de recursos.

Este incremento se debe a una combinación de factores, incluyendo la mejora continua en la eficiencia operativa y la implementación de innovaciones tecnológicas que han permitido una mayor competitividad. Además, el compromiso del Grupo Excom con la sostenibilidad y la responsabilidad social ha fortalecido nuestra reputación y relaciones con los stakeholders, contribuyendo positivamente a nuestros resultados.

Este informe detalla los principales logros y estrategias que han llevado a este resultado, proporcionando una visión clara y transparente de nuestra gestión y desempeño durante el año 2024.

La suma de los resultados obtenidos por las distintas compañías del grupo ha alcanzado un resultado de Explotación total de 381.013 €. Este valor refleja el desempeño económico consolidado, considerando tanto los beneficios como las pérdidas individuales de cada entidad. La cifra es indicativa de la solidez y eficiencia operativa del grupo en el periodo fiscal correspondiente.

El Grupo ha obtenido el siguiente resultado de explotación en el año 2024, en miles de euros:

| <b>Resultado Explotación del ejercicio 2024</b> |                  |
|---|------------------|
| <b>Total</b>                                    | <b>381.013 €</b> |

El Grupo obtuvo un resultado de explotación en el año 2023 en miles de euros de (453.391 €)

| <b>Resultado Explotación del ejercicio 2023</b> |                    |
|---|--------------------|
| <b>Total</b>                                    | <b>1.238.838 €</b> |

## 8.2 Impuestos sobre beneficios pagados

En España, Excom Telecom Group, S.L se encuentra acogida al régimen especial de consolidación fiscal, de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre Sociedades, siendo la entidad dominante del Grupo identificado con el número 0509/21 y compuesto por todas aquellas sociedades dependientes españolas que cumplen los requisitos exigidos al efecto por la normativa reguladora de la tributación sobre el beneficio consolidado de los grupos de sociedades.

Véase las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, en el estado consolidado de flujos de efectivo y la Nota fiscal de las Cuentas Anuales, donde se han desarrollado los impuestos sobre beneficios pagados durante 2023 y 2024.

## 9. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad

| Índice de contenidos de la Ley de Información No Financiera |   |   | Estándar  | Páginas                |         |   |
|---|---|---|---|------------------------|---------|---|
| <b>Modelo de Negocio</b>                                    | Descripción del modelo de negocio del grupo | Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | GRI 2-1   | 4 a 6                  |         |   |
|   |   |   | GRI 2-2   |                        |         |   |
|   |   |   | GRI 2-6   |                        |         |   |
|   |   |   | GRI 2-14  |                        |         |   |
|   |   |   | GRI 2-22  |                        |         |   |
| <b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>        | Políticas y riesgos                         | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.    | GRI 3-3   | 7 a 9                  |         |   |
|   |   |   | GRI 2-23  |                        |         |   |
|   |   |   | GRI 201-2   |                        |         |   |
|   | General                                     | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad   | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental  | GRI 201-2;<br>GRI 2-12 | 10 y 11 |   |
|   |   |   |   |                        |         | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales |
|   |   |   |   |                        |         | Aplicación del principio de precaución                    |
|   |   | Provisiones y garantías para riesgos ambientales  | GRI 2-27  | 10 y 11                |         |   |
|   |   | Contaminación   | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación | GRI 302-4<br>GRI 302-5 | 10 y 11 |   |



|  |  |   |                        |         |
|--|--|---|------------------------|---------|
|  |  | atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica  |                        |         |
|  | Economía Circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | GRI 306-1<br>GRI 306-2 | 10 y 11 |
|  | Uso sostenible de los recursos                       | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  | GRI 303-5              | 10 y 11 |
|  |  | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso   | GRI 301-2              | 10 y 11 |
|  |  | Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables                                    | GRI 302-2<br>GRI 302-4 | 10 y 11 |
|  | Cambio Climático                                     | Emisiones de Gases de Efecto Invernadero  | GRI 305-1<br>GRI 305-2 | 12      |
|  |  | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático   | GRI 305-4              | 12      |
|  |  | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.                      | GRI 305-5              | 12      |
|  | Protección de la biodiversidad                       | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad   | No aplica              | -       |
|  |  | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas   | No aplica              |         |
|  | Políticas y riesgos                                  | Enfoque de gestión y riesgos  | GRI 2-19               | 13      |

|  |                          |   |   |         |
|--|--------------------------|---|---|---------|
| <b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b> |                          |   | GRI 2-12                                      |         |
|  | Empleo                   | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional   | GRI 2-7                                       | 13 a 17 |
|  |                          |   | GRI 405-1                                     |         |
|  |                          | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo   | GRI 2-7                                       | 13 a 17 |
|  |                          | Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional   | GRI 2-7                                       | 13 a 17 |
|  |                          | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional   | GRI 401-1                                     | 13 a 17 |
|  |                          | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor  | GRI 405-2                                     | 13 a 17 |
|  |                          | Brecha Salarial   | GRI 405-2                                     | 13 a 17 |
|  |                          | Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad  | GRI 202-1<br>GRI 405-2                        | 13 a 17 |
|  |                          | La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | GRI 2-19<br>GRI 2-20<br>GRI 2-21<br>GRI 405-2 | 13 a 17 |
|  |                          | Implantación de medidas de desconexión laboral  | GRI 3-3                                       | 13 a 17 |
|  |                          | Empleados con discapacidad  | GRI 405-1                                     | 13 a 17 |
|  | Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo  | GRI 2-7<br>GRI 3-3                            | 18      |
|  |                          | Número de horas de absentismo   | GRI 403-9                                     | 18      |

|  |                     |  |  |         |
|--|---------------------|--|--|---------|
|  |                     |  |  |         |
|  |                     | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | GRI 401-2  | 18      |
|  | Salud y seguridad   | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo   | GRI 403-1<br>GRI 403-2<br>GRI 403-4<br>GRI 403-5 | 19 a 20 |
|  |                     | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo   | GRI 403-3  |         |
|  |                     | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo  | GRI 403-10                                       |         |
|  | Relaciones Sociales | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos                       | GRI 2-29   | 21      |
|  |                     | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país  | GRI 2-30   | 21      |
|  |                     | Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo  | GRI 403-4<br>GRI 2-30                            | 21      |
|  | Formación           | Políticas implementadas en el campo de la formación  | GRI 404-2  | 21      |
|  |                     | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales  | GRI 404-1  | 21      |
|  | Accesibilidad       | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad   | GRI 3-3  | 16      |
|  | Igualdad            | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y   | GRI 3-   | 22 a 23 |

|   |                     |  |   |         |
|---|---------------------|--|---|---------|
|   |                     | de oportunidades entre hombres y mujeres   |   |         |
|   |                     | Planes de igualdad   |   |         |
|   |                     | Medidas adoptadas para promover el empleo  | GRI 3-3;<br>GRI 404-2                           | 22 y 23 |
|   |                     | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo  |   |         |
|   |                     | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad  |   | 22 y 23 |
|   |                     | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad   | GRI 3-3   | 22 y 23 |
|   |                     |  | GRI 406-1                                       |         |
| <b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b> | Políticas y riesgos | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 2-23  | 23      |
|   |                     |  | GRI 2-23  |         |
|   | Derechos Humanos    | Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos  | GRI 2-23<br>GRI 2-26<br>GRI 406-1<br>GRI 406-11 | 23 a 24 |
|   |                     | Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos  | GRI 2-27<br>GRI 2-24<br>GRI 2-25<br>GRI 410-1   | 23 a 24 |
|   |                     | Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos   | GRI 406-1<br>GRI 2-23                           | 23 a 24 |
|   |                     | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y   | GRI 2-28<br>GRI 407-1<br>GRI 409-1<br>GRI 408-1 | 23 y 24 |

|   |   |  |   |         |
|---|---|--|---|---------|
|   |   | el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil  | GRI 2-27<br>GRI 2-23  |         |
| <b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>          | Políticas y riesgos                                       | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 205-2   | 25      |
|   |   |  | GRI 2-12  |         |
|   | Corrupción y soborno                                      | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno   | GRI 205-1<br>GRI 205-2  | 25 y 26 |
|   |   |  | Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales |         |
|   | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 415-1  | 26  |         |
| <b>Información sobre la sociedad</b>  | Políticas y riesgos                                       | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3   | 26      |
|   |   |  | GRI 2-12  |         |
|   | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible    | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local  | GRI 203-2<br>GRI 413-2  | 26 a 29 |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio |   |  | GRI 413-1   | 26 - 29 |

|  |                               |  |                                   |         |
|--|-------------------------------|--|-----------------------------------|---------|
|  |                               | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos    | GRI 413-1<br>GRI 413-2            |         |
|  |                               | Acciones de asociación o patrocinio  | GRI 2-28                          | 26 a 29 |
|  | Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales            | GRI 414-1<br>GRI 308-1            | 26 a 29 |
|  |                               | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 414-2                         |         |
|  |                               | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas   | GRI 414-2<br>GRI 2-5<br>GRI 308-1 |         |
|  | Consumidores                  | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores  | GRI 416-1<br>GRI 416-2            | 26 a 29 |
|  |                               | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas  | GRI 2-26<br>GRI 418-1             | 26 a 29 |
|  | Información fiscal            | Beneficios obtenidos por país  | GRI 207-4<br>GRI 201-1            | 30 a 31 |
|  |                               | Impuestos sobre beneficios pagados   | GRI 201-1                         |         |
|  |                               | Subvenciones públicas recibidas  | GRI 201-4                         |         |

La realización del Informe independiente de Información No Financiera del ejercicio 2024 ha sido formulados por el Consejo de Administración de Excom Telecom Group, S.L. en su reunión del 27 de febrero de 2025.