

munt audit forensic

INFORME DE VERIFICACIÓN
INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA
DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO
A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

AGENCIA NOTARIAL DE CERTIFICACIÓN, S.L.U
Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES

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

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

NUESTRA RESPONSABILIDAD

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la AGENCIA NOTARIAL DEL CERTIFICACIÓN, S.L.U. y sus sociedades dependientes que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ↳ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ↳ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio terminado en 31 de diciembre de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ↳ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.

- ↪ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.
- ↪ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ↪ Obtención de una carta de manifestaciones del Órgano de Administración y la Dirección.

CONCLUSIÓN

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la AGENCIA NOTARIAL DEL CERTIFICACIÓN, S.L.U. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del EINF.

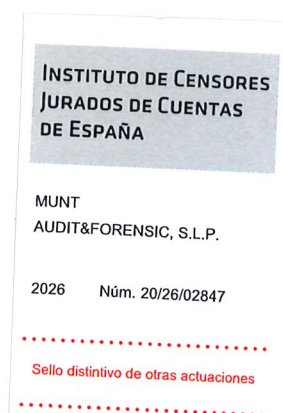
USO Y DISTRIBUCIÓN

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

18 de marzo de 2026

MUNT AUDIT & FORENSIC, S.L.P.
(Número ROAC S2072)

David García Muntané
Socio
(Número ROAC: 21.718)



**Anexo al Informe de Gestión Consolidado de AGENCIA NOTARIAL DE CERTIFICACIÓN,
S.L.U. y Sociedades Dependientes**

EINF – ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE

1. ACERCA DE ESTE INFORME

- 1.1. Información acerca de la definición de sostenibilidad desde el punto de vista de la Sociedad.
- 1.2. Doble materialidad.

2. FUNDAMENTOS DE LA SOCIEDAD

- 2.1. Historia de la Sociedad
- 2.2. Líneas de negocio del Grupo
- 2.3. Políticas corporativas, responsabilidades y planes de acción
- 2.4. Valores y compromiso
- 2.5. Política y gestión de riesgos
 - 2.5.1. Matriz de Riesgos del Grupo ANCERT
 - 2.5.1.1. Riesgos Financieros
 - 2.5.1.2. Riesgos Estratégicos
 - 2.5.1.3. Riesgos Laborales y Legales
 - 2.5.1.4. Riesgos de Seguridad y Salud

3. MEDIOAMBIENTE

- 3.1. El planeta - Posición del Grupo
- 3.2. Organigrama del Grupo
 - 3.2.1. Organigrama del Centro Tecnológico del Notariado
 - 3.2.2. Organigrama Dirección de Negocio y Operaciones – Departamento de Operaciones
 - 3.2.3. Dirección de Inteligencia de Datos e Innovación
 - 3.2.4. Dirección de Ciberseguridad
 - 3.2.5. Dirección de Negocio – Departamento de Gestoría
- 3.3. Gastos medioambientales
- 3.4. Reducción del impacto climático
- 3.5. Agua y recursos marinos
- 3.6. Trabajadores en la cadena de valor
- 3.7. Salud y seguridad en el trabajo
- 3.8. Huella de carbono
- 3.9. Ciberseguridad
- 3.9.1. Certificaciones y marcos de referencia en calidad, seguridad y servicios de confianza

4. CUESTIONES SOCIALES y RELATIVAS AL PERSONAL

- 4.1. Empleo
 - 4.1.1. Auditoría retributiva y equidad
- 4.2. Organización del trabajo
- 4.3. Plan de Igualdad
- 4.4. Prevención de Riesgos Laborales
 - 4.4.1. Enfoque estratégico y compromiso corporativo
 - 4.4.2. Marco normativo y sistema de gestión preventiva
 - 4.4.3. Organización de la prevención
 - 4.4.4. Evaluación de riesgos laborales
 - 4.4.5. Medidas preventivas implantadas
 - 4.4.6. Prevención de riesgos psicosociales
 - 4.4.7. Planes de emergencia y autoprotección
 - 4.4.8. Formación, información y participación en materia de prevención
 - 4.4.9. Seguimiento y mejora continua
 - 4.4.10. Gobernanza de la Prevención de Riesgos Laborales (Enfoque ESG)
- 4.5. Formación

5. DERECHOS HUMANOS

- 5.1. Código Ético y de Conducta, sus políticas y procedimientos.
- 5.2. Protocolo para la prevención y erradicación del acoso
- 5.3. Política de puertas abiertas
- 5.4. Protección de datos personales
- 5.5. Accesibilidad universal a las personas con discapacidad

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

- 6.1. Medidas adoptadas para evitar la corrupción y el soborno, blanqueo de capitales.
 - 6.1.1. Marco normativo interno y tolerancia cero
 - 6.1.2. Medidas para la prevención del soborno y la corrupción
 - 6.1.3. Prevención del blanqueo de capitales y control financiero
 - 6.1.4. Modelo de Prevención de Delitos y enfoque basado en riesgos
 - 6.1.5. Canales de denuncia, control y régimen disciplinario
 - 6.1.6. Formación, supervisión y mejora continua
 - 6.1.7. Contribución a la gobernanza y al enfoque ESG

7. LA SOCIEDAD

- 7.1 Información fiscal asociada a subvenciones recibidas en conceptos medioambientales o similar.

AGENCIA NOTARIAL DE CERTIFICACIÓN, S.L.U. Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera

Para el ejercicio anual cerrado el 31 de diciembre de 2025

1. ACERCA DE ESTE INFORME

1.1. Información sobre el significado de sostenibilidad desde el punto de vista de la Sociedad.

La sostenibilidad, se rige bajo el principio de asegurar las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras y sin renunciar a la protección medioambiental, el desarrollo de la sociedad y el crecimiento económico. La situación actual a nivel de clima nos está obligando como consumidores a replantear nuestros hábitos y por ello, es fundamental que tanto empresas como instituciones cambien su propósito hacia una economía ligada a la sostenibilidad.

Las empresas, ya buscan introducir el tema de la sostenibilidad no solo como un concepto sino como un estilo de vida y de negocio. Es un proceso que va más allá de la responsabilidad social corporativa y en el que la economía circular está siendo clave a día de hoy y lo será aún más en el futuro debido a la falta de recursos naturales. Este gran concepto nos permite abrir nuevas líneas de negocio en las empresas y permiten obtener rentabilidad desde otra perspectiva.

Las grandes empresas no pueden alcanzar el éxito en aquellas sociedades en las que el bienestar de las personas, el respeto al medio ambiente y a los derechos humanos no estén garantizados. Y es por ello por lo que la Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes están trabajando en el desarrollo de iniciativas que hoy denominaríamos de responsabilidad social corporativa (RSC). Se trabaja y se ve la sostenibilidad como una oportunidad para promover la innovación, aumentar eficiencia y reducir el desperdicio. Maximizar los recursos es parte de ser una compañía con un sistema gestionado eficientemente. Promover la sostenibilidad implica tomar decisiones informadas y proporcionar incentivos para hacerlo.

El 29 de diciembre de 2018 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad (LINF). Se concluye así el proceso de transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, que se inició en enero del 2017 con el borrador de un anteproyecto de Ley y que llevó a la aprobación del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre.

El texto aprobado eleva las exigencias de transparencia y supone una de las transposiciones más avanzadas de Europa.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

Dicho estado debe incluir aspectos medioambientales como los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, uso de energía renovable y/o no renovable, las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y la contaminación.

Respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

En relación con los derechos humanos, el estado de información no financiera podría incluir información sobre la prevención de las violaciones de los derechos humanos y en su caso, sobre las medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos.

Asimismo, en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, el estado de información no financiera podría incluir información sobre los instrumentos existentes para luchar contra los mismos.

En su compromiso con el reporte de información no financiera, a través del presente informe, Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes, da cumplimiento de la Ley de Información no Financiera y Diversidad compartiendo con el lector información relativa los puntos mencionados anteriormente.

Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. mide la importancia de los aspectos más destacados de la estrategia de negocio y de la responsabilidad corporativa. La información que se reporta, para cada cuestión/capítulo, sigue el esquema indicado por la Ley.

La información prospectiva contenida en los diferentes apartados de este documento refleja los planes, objetivos y compromisos del Grupo a la fecha de su formulación. Estos se basan en asunciones que son consideradas razonables a la fecha de su elaboración, aunque se encuentran sometidos a riesgos e incertidumbres.

La sostenibilidad se ha convertido hoy en día en un pilar fundamental para las empresas, que cada vez apuestan más por productos sostenibles. Un proceso que va más allá de la responsabilidad social corporativa y en el que la economía circular está siendo clave hoy y lo será en el futuro.

A continuación, se reportan todos los indicadores solicitados que son materiales o inmateriales para Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes.

1.2. Doble materialidad.

Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes reconoce que la responsabilidad de la empresa no se limita únicamente a los aspectos financieros de sus operaciones. Se entiende que el impacto de la empresa va más allá de los números en una cuenta de resultados. Motivo por el cual, se está adaptando a un enfoque integral que abarca tanto la materialidad financiera como la no financiera, dando lugar al concepto de la doble materialidad.

La doble materialidad implica considerar tanto los aspectos financieros como los impactos sociales y ambientales de las actividades de servicios. Es fundamental comprender que la capacidad de la empresa para generar valor a largo plazo está ligada a su capacidad para gestionar ambos aspectos de manera equilibrada y sostenible. No solo se debe asegurar de que los servicios sean financieramente viables y rentables, sino que también se debe considerar su impacto en la sociedad y en el medio ambiente a lo largo de su ciclo de vida.

El compromiso de la empresa con la doble materialidad se refleja en todas las etapas del desarrollo de la actividad. Esto significa que la empresa se esfuerza por prestar servicios de forma sostenible y ética. Se reconoce la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en relación con los servicios que se prestan.

La doble materialidad no es simplemente un concepto teórico, sino un principio fundamental que guía la toma de decisiones y las acciones. La empresa está firmemente comprometida a avanzar

hacia un futuro donde la creación de valor financiero esté en armonía con la generación de valor social y ambiental.

Como se ha indicado, la doble materialidad integra dos perspectivas complementarias:

Doble materialidad	Qué responde	Resultado
Impacto (inside-out)	¿Qué impactos genera el Grupo en sociedad, medio ambiente y gobernanza?	Identificación de impactos positivos y riesgos por dimensión
Financiera (outside-in)	¿Cómo afectan los factores ESG a resultados, continuidad y estabilidad?	Identificación de riesgos financieros, estratégicos, legales/laborales y ambientales

La información proporcionada permite construir un análisis sólido y alineado con los requisitos de la CSRD.

a) Materialidad de Impacto (Inside-out)

Bases utilizadas para evaluar impactos

Elemento de análisis	Cómo se utiliza en la evaluación de impacto
Partes interesadas	Identificación de expectativas y posibles impactos sobre grupos clave
Riesgos (laborales, legales, estratégicos, seguridad)	Priorización de impactos reales y potenciales
Políticas ambientales (BREEAM, teletrabajo, reducción desplazamientos)	Evaluación de impactos ambientales directos e indirectos
Actividad tecnológica crítica para el Notariado	Evaluación de impactos sociales y de confianza institucional
DAFO y alineamientos estratégicos	Contextualización de impactos y mitigaciones

a.1 Impactos sociales

Tipo de impacto	Impactos identificados	Ámbitos / colectivos afectados
Positivos	Digitalización del Notariado español y facilitación de trámites seguros	Ciudadanía, empresas, administraciones
Positivos	Mejora de eficiencia y seguridad jurídica en procesos notariales	Sistema notarial, usuarios finales
Positivos	Creación de empleo cualificado (más de 400 profesionales)	Empleo, desarrollo económico
Positivos	Modalidad híbrida que favorece conciliación y bienestar	Plantilla
Positivos	Formación continua a notarios y empleados; refuerzo de competencias digitales	Notarios, plantilla

Tipo de impacto	Impactos identificados	Ámbitos / colectivos afectados
Positivos	Soporte multicanal que mejora accesibilidad de servicios	Usuarios, notarias
Negativos / riesgos	Riesgos laborales: rotación, desmotivación, falta de formación, carga de trabajo en soporte	Plantilla, continuidad del servicio
Negativos / riesgos	Riesgos de calidad: demoras, errores de soporte, incidencias no resueltas	Notarias, usuarios, reputación
Negativos / riesgos	Riesgos de privacidad y protección de datos por información sensible	Usuarios, cumplimiento, reputación
Negativos / riesgos	Riesgos de desigualdad/discriminación si no se refuerzan políticas de igualdad y diversidad	Plantilla, clima laboral

a.2 Impactos ambientales

Tipo de impacto	Impactos identificados	Ámbitos / alcance
Positivos	Oficinas en edificio con certificación BREEAM Parte I y II	Consumo energético, eficiencia, sostenibilidad
Positivos	Teletrabajo híbrido y reducción de desplazamientos	Emisiones, movilidad
Positivos	Concienciación ambiental en la organización y partes interesadas	Cultura ambiental
Positivos	Digitalización reduce uso de papel y desplazamientos de ciudadanos	Cadena de impacto indirecto
Negativos / riesgos	Riesgo por eventos climáticos extremos (p. ej., DANA)	Continuidad operativa, infraestructuras
Negativos / riesgos	Consumo energético asociado a CPD y sistemas informáticos	Huella energética
Negativos / riesgos	Necesidad de reforzar eficiencia energética en infraestructuras tecnológicas	Inversiones, resiliencia

a.3 Impactos en gobernanza

Tipo de impacto	Impactos identificados	Ámbitos / alcance
Positivos	Relación directa con el Consejo General del Notariado	Gobernanza institucional
Positivos	Auditorías, indicadores y planificación estratégica	Control interno, transparencia
Positivos	Cultura de excelencia, seguridad y compromiso	Calidad y confianza
Positivos	Gestión centralizada del riesgo financiero	Solvencia y control

Tipo de impacto	Impactos identificados	Ámbitos / alcance
Negativos / riesgos	Comunicación interdepartamental mejorable	Eficiencia interna
Negativos / riesgos	Dependencia del área de desarrollo para proyectos críticos	Riesgo operativo/entrega
Negativos / riesgos	Riesgos de cumplimiento normativo (LOPDGDD, cambios legislativos)	Compliance, sanciones, reputación
Negativos / riesgos	Necesidad de reforzar canales de contacto con usuarios	Experiencia de usuario, soporte

b) Materialidad Financiera (Outside-in)

Bases utilizadas para evaluar efectos financieros

Elemento de análisis	Cómo impacta en la materialidad financiera
Matriz de riesgos 2025	Identificación y priorización de factores ESG con impacto económico
Riesgos financieros (crédito, liquidez, tipo interés)	Análisis de estabilidad y continuidad
Riesgos estratégicos (competencia, regulación, tecnología)	Impacto en modelo de negocio y CAPEX/OPEX
DAFO y amenazas externas	Contexto de exposición a escenarios adversos

b.1 Riesgos financieros relevantes

Riesgo	Nivel / intensidad indicada	Impacto financiero esperado (cómo afecta)
Riesgo de crédito	Bajo, pero relevante	Dependencia de clientes institucionales
Riesgo de liquidez	Alto	Impacto elevado si se interrumpe la prestación de servicios críticos
Riesgo de tipo de interés	Moderado	Efecto en inversiones y tesorería
Rotación de personal	Alto	Aumento de costes de formación y riesgo para continuidad operativa
Calidad del servicio	Alto	Impacto directo en reputación y confianza del Notariado

b.2 Riesgos estratégicos con impacto financiero

Riesgo estratégico	Cómo puede impactar financieramente
Competidores privados / alternativas a ecosistemas SIGNO o AGN	Presión competitiva y posible pérdida de cuota/uso
Cambios legislativos	Costes de rediseño y adaptación de plataformas
Dependencia del área de desarrollo	Riesgo de retrasos, sobrecostes y cuellos de botella
Exigencia creciente de usuarios (premium, tiempos de respuesta)	Incremento de costes operativos y de soporte
Ciberseguridad y protección de datos	Costes de prevención, respuesta, sanciones y reputación
Riesgos climáticos sobre infraestructuras/CPD	Interrupciones, contingencias y CAPEX en resiliencia

b.3 Riesgos laborales y legales con impacto financiero

Riesgo	Impacto financiero esperado
Rotación y desmotivación	Costes de reemplazo, formación y pérdida de productividad
Falta de formación	Incremento de errores/incidencias y deterioro de calidad del soporte
Incumplimiento en protección de datos	Impacto muy alto: sanciones, litigios y daño reputacional
PRL y clima laboral	Impacto medio-alto: absentismo, productividad, rotación

b.4 Riesgos ambientales con impacto financiero

Riesgo ambiental	Impacto financiero esperado
Eventos climáticos extremos en sedes/CPD	Costes de contingencia, interrupciones y recuperación
Incremento de costes energéticos	Aumento de OPEX en operaciones tecnológicas
Necesidad de inversiones en eficiencia y resiliencia	CAPEX adicional y planificación de inversiones

Resultado - Doble materialidad:

A continuación, la matriz visual de doble materialidad, siguiendo el estándar ESRS, donde se clasifica cada tema según impacto en el entorno / partes interesadas e impacto financiero en el Grupo ANCERT.

Eje vertical: Materialidad de impacto (Impacto en sociedad, notariado, empleados, medio ambiente)

Eje horizontal: Materialidad financiera (Impacto en resultados, continuidad operativa, riesgos estratégicos)

Tema material	Impacto en el entorno / partes interesadas	Impacto financiero para ANCERT	Materialidad resultante
Seguridad de la información y protección de datos	Muy alto (datos sensibles del Notariado, ciudadanos y EEFF)	Muy alto (sanciones, reputación, continuidad)	Crítico / Prioritario
Ciberseguridad y continuidad de plataformas (SIGNO, AGN, Portal Notarial)	Muy alto (servicio público esencial)	Muy alto (riesgo operativo y reputacional)	Crítico / Prioritario
Calidad del soporte y experiencia del usuario	Alto (satisfacción de notarios y ciudadanos)	Alto (reclamaciones, pérdida de confianza)	Alto
Formación y desarrollo del personal	Alto (competencia técnica, servicio)	Alto (rotación, productividad)	Alto
Rotación y motivación del personal	Alto (bienestar, clima laboral)	Alto (costes, pérdida de conocimiento)	Alto
Cumplimiento normativo (LOPDGDD, normativa notarial, cambios legislativos)	Alto	Muy alto	Crítico / Prioritario
Digitalización del Notariado y modernización tecnológica	Muy alto (impacto social y sectorial)	Medio (inversión, estrategia)	Alto
Relación con notarios, colegios y entidades financieras	Alto	Medio	Alto
Accesibilidad y usabilidad de los servicios	Medio-alto	Medio	Medio-Alto
Sostenibilidad ambiental (edificio BREEAM, teletrabajo, reducción de emisiones)	Medio	Bajo-Medio	Medio
Resiliencia climática (riesgos por eventos extremos)	Medio	Medio-Alto	Medio-Alto
Gestión de proveedores estratégicos	Medio	Medio	Medio
Gobernanza, ética e integridad	Alto	Medio	Alto
Comunicación interna y externa	Medio	Medio	Medio
Innovación y adopción de nuevas tecnologías	Alto	Medio	Alto
Eficiencia energética y gestión de recursos tecnológicos	Medio	Medio	Medio

En resumen, la doble materialidad realizada identifica como temas críticos para el Grupo ANCERT:

- Seguridad de la información y protección de datos.
- Ciberseguridad y continuidad operativa de plataformas críticas.
- Cumplimiento normativo y adaptación a cambios legislativos.
- Calidad del soporte y experiencia del usuario.
- Formación, motivación y retención del personal.
- Digitalización del Notariado y modernización tecnológica.

Los temas ambientales presentan un impacto moderado, destacando la eficiencia energética del edificio BREEAM, la reducción de emisiones por teletrabajo y la resiliencia climática.

2. FUNDAMENTOS DE LA SOCIEDAD

2.1. Historia de la Sociedad

Agencia Notarial de Certificación, S.L.U., es la matriz del grupo (en adelante “Grupo ANCERT y sociedades dependientes” o “la Sociedad dominante”) y actualmente tiene su domicilio social en Madrid, Calle Campezo, 1.

Fue constituida el 26 de julio de 2002 por tiempo indefinido y bajo el nombre de Instituto Notarial para las Tecnologías de la Información, S.L. Unipersonal. Con fecha 21 de febrero de 2004, cambia su denominación social por la Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. Pertenece íntegramente al Consejo General del Notariado, integrado por los decanos de todos los Colegios Notariales de España. La forma jurídica ha sido desde el inicio una Sociedad Limitada Unipersonal.

Constituye su objeto social prestar servicios tecnológicos al notariado español, sin ánimo de lucro y con obligación de reinvertir cualquier beneficio en su actividad. Entre las actividades incluidas se encuentran el diseño, desarrollo y mantenimiento de software y hardware, la gestión de plataformas tecnológicas, centros de datos, documentación e información, así como servicios de certificación y sellado temporal. La actividad actual coincide plenamente con este objeto social.

Como sociedad dependiente del Grupo ANCERT se encuentra, SERFIDES, creada el 29 de diciembre de 2009 como Servicios de Integración Fiscal de Escrituras, S.L.U., también bajo forma de Sociedad Limitada Unipersonal, siendo ANCERT su único socio. Su objeto social abarca el auxilio administrativo a notarios y colegios notariales, asesoramiento fiscal y financiero, servicios de gestión técnica, administrativa y contable, tramitación de documentos y mediación de seguros como agencia exclusiva. La actividad actual también coincide con su objeto social.

A partir de enero de 2010, ambas sociedades pasan a consolidar cuentas bajo la denominación Grupo ANCERT.

Ambas sociedades cierran sus cuentas anuales el 31 de diciembre y se han consolidado mediante el método de integración global.

La información relativa a datos y operaciones entre empresas del grupo también se presenta en las cuentas anuales consolidadas, ver nota 1.2 y nota 12.

2.2. Líneas de negocio del Grupo

El cliente detalló las principales líneas de actividad, segmentadas por tipo de cliente:

- Servicios de Pago por Uso (Notarios) — Incluyen trámites y gestiones integrados en la plataforma SIGNO (consultas e inscripciones en registros, gestiones tributarias, comunicaciones, etc.), así como aplicaciones como Control Horario, certificados digitales, servicios de backup o grabación del Índice Único.
- AGN (Notarios) — ERP de gestión notarial que cubre clientes, facturación, contabilidad y tesorería de la notaría.
- Servicios de SERFIDES (Notarios) — Servicios de gestoría, especialmente en materia tributaria y registral, que los notarios pueden ofrecer a sus clientes finales.
- Portal Notarial de la Banca (Entidades Financieras) — Servicios de gestión notarial para entidades financieras: hipotecas, pólizas, préstamos, búsqueda de copias, etc.
- Portal LCI (Entidades Financieras y Prestamistas Inmobiliarios) — Servicios vinculados al cumplimiento de la Ley 5/2019 de Contratos de Crédito Inmobiliario.
- Servicios de PBC (Empresas) — Acceso a bases de datos de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

2.3. Políticas corporativas, responsabilidades y planes de acción

Junto con el Código Ético y de Conducta, la sostenibilidad es uno de los fundamentos básicos del Grupo ANCERT., contando con políticas y planes de acción que dan respuesta a desafíos que enfrenta el Grupo en asuntos relacionados con temas de recursos humanos y ambientales.

El éxito del Grupo no solo se deriva del talento, de la creatividad o del trabajo que hacemos. Nuestro éxito también se deriva de *nuestra forma de trabajar e interactuar con los demás*: con un sólido compromiso con la integridad. Eso es algo que nuestros empleados demuestran cada día, pero nuestro negocio puede volverse complicado, al igual que las muchas leyes, reglamentos y normas que cada uno de nosotros debe respetar.

El Código de Conducta Empresarial explica con todo lujo de detalles lo que valoramos, en qué creemos y las políticas que se espera que respetemos. También puede servir para que tomes conciencia de las leyes y reglamentos aplicables en nuestro negocio y así ayudarte a cumplirlos. Si bien ninguna política por escrito puede reemplazar al sentido común, el Código está pensado para ayudarte a identificar áreas de riesgo ético y ofrecerte orientación sobre asuntos clave.

El Código es aplicable a todo aquel que trabaje en nombre del Grupo ANCERT, esto incluye a empleados, ya sea a tiempo completo o parcial, a todos los niveles y en cualquier lugar del mundo. También incluye a cualquier otra persona que represente a las sociedades del grupo ANCERT, desde contratistas hasta miembros de nuestra Junta Directiva. Incluso nuestros socios han de respetar nuestras exigentes normas.

Política Social y de Recursos Humanos

El principal objetivo es la excelencia en el desempeño y el compromiso de los empleados con lo que se establecen pautas que rigen las relaciones laborales asociadas a la competitividad y eficiencia empresarial. El capital humano es quien determina la diferencia entre las diferentes empresas a nivel sectorial, nacional e incluso a nivel mundial.

Compromiso con el empleo digno y remunerado, diversidad e inclusión, seguridad y salud, privacidad de datos, respeto a las comunidades y el apoyo a una negociación colectiva son pilares fundamentales de esta organización.

Política de Comunicación interna y externa

Busca promover la comunicación interna y externa a través de diferentes canales y medios de comunicación para que la información llegue a los trabajadores y a sus representantes en tiempo y forma. Somos una empresa que refleja transparencia y busca comunicar correcta y oportunamente toda la información a sus trabajadores.

Política de Igualdad

El Grupo ANCERT mantiene un compromiso firme con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Este compromiso forma parte de sus principios corporativos y se integra de manera transversal en la gestión de personas, los procesos internos y la cultura organizativa.

La política de igualdad del Grupo se fundamenta en el respeto a la diversidad, la promoción de entornos de trabajo inclusivos y la garantía de igualdad en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la retribución y las condiciones de trabajo. Asimismo, el Grupo rechaza de forma expresa cualquier conducta discriminatoria, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y promueve medidas que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad.

Este compromiso se materializa mediante la implantación y desarrollo de Planes de Igualdad, elaborados conforme a la normativa vigente y basados en diagnósticos previos, que establecen objetivos, medidas y mecanismos de seguimiento orientados a avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

Política de Conducta

Se basa en el Código Ético y de Conducta en el que no se tolera el fraude ni la corrupción. Se busca el cumplimiento de valores éticos, prevención del blanqueo de capitales, vigilancia de la propiedad y confidencialidad de los datos, busca una relación transparente con la comunidad evitando el conflicto de intereses y cumpliendo en todo momento la legalidad. Con nuestra política de conducta se promueve la formación continua a nivel laboral y sobre todo a nivel ético y de conducta.

Política Medioambiental

El Grupo mantiene un firme compromiso con la protección del medio ambiente y es plenamente consciente de la importancia de minimizar el impacto ambiental derivado de su actividad. La sostenibilidad ambiental se concibe como una responsabilidad compartida que forma parte esencial de la cultura corporativa y de la manera de operar de la organización.

La protección del entorno no se entiende como una obligación ajena, sino como un compromiso colectivo que implica a todas las personas que forman parte de la Sociedad, así como a sus clientes, proveedores y colaboradores. Por ello, se promueve una actitud activa y responsable orientada a superar los requisitos mínimos legales en materia de protección medioambiental en todos los centros de trabajo y ámbitos de actuación.

La organización impulsa un enfoque proactivo, orientado a la mejora continua, la eficiencia en el uso de los recursos y la reducción del impacto ambiental. En este sentido, se fomenta la adopción de prácticas responsables que contribuyan a la conservación del entorno, tales como el reciclaje, la reutilización de materiales y la reducción del consumo de agua, energía y otros recursos naturales siempre que sea posible.

Asimismo, se promueve una actitud preventiva y consciente frente a los riesgos ambientales, prestando especial atención a la detección de situaciones potencialmente perjudiciales, como la

gestión inadecuada de residuos, vertidos o emisiones contaminantes. Cualquier incidencia de esta naturaleza debe ser comunicada de manera inmediata a través de los canales establecidos.

El Grupo ANCERT considera fundamental predicar con el ejemplo, integrando el respeto al medio ambiente en la toma de decisiones y en el comportamiento diario. A través de sus actuaciones, la organización transmite a sus grupos de interés la importancia de cumplir la normativa medioambiental y de adoptar prácticas responsables que contribuyan a la protección del entorno.

La Política Medioambiental refleja, en particular, el compromiso del Grupo ANCERT con:

- La **mejora continua** de sus prácticas ambientales.
- El **control y seguimiento** de actividades que fomenten el reciclaje y la adecuada gestión de residuos.
- La **reutilización de recursos** y la reducción del consumo de agua y energía.
- La **gestión segura** de materiales peligrosos.
- La **reducción del uso de plásticos y micro plásticos**.
- El **uso responsable y mínimo del papel**.

Responsabilidades y principios de actuación

En el marco de este compromiso, la Sociedad establece como principios básicos de actuación:

- **Cumplimiento del Código y de las políticas internas:** Conocer y aplicar el Código Ético, las políticas corporativas y los procedimientos internos en el desempeño de la actividad profesional.
- **Respeto a la legalidad:** Conocer y cumplir la normativa aplicable en los países y ámbitos en los que la Sociedad desarrolla su actividad, manteniéndose alerta ante cualquier posible incumplimiento.
- **Integridad y respeto:** Actuar de manera profesional, ética y responsable, siendo conscientes de que cada persona representa a la organización ante terceros.
- **Actitud proactiva y de consulta:** Ante cualquier duda relacionada con el Código, las políticas internas o una situación concreta, se fomenta la consulta previa antes de adoptar decisiones.
- **Comunicación responsable:** Mantener una actitud vigilante frente a cualquier actuación que pueda suponer un riesgo para la Sociedad, sus empleados, clientes o su reputación, comunicando las inquietudes a través de los canales habilitados.

Responsabilidades de la dirección

Las personas que desempeñan funciones directivas asumen responsabilidades adicionales en el marco de esta política, entre las que destacan:

- **Ejercer un liderazgo ejemplar**, actuando como modelo de integridad y respeto a las normas, tanto en sus decisiones como en su comportamiento diario.
- **Orientar y apoyar a los equipos**, resolviendo dudas y fomentando la consulta habitual del Código y de las políticas corporativas.

- **Favorecer un entorno de confianza**, garantizando que las personas se sientan cómodas planteando preguntas o inquietudes y facilitando una respuesta ágil y adecuada.
- **Prevenir y detectar represalias**, protegiendo a quienes comuniquen de buena fe posibles irregularidades y actuando de inmediato ante cualquier indicio de represalia.

2.4. Valores y compromiso

El Grupo desempeña un papel central en la modernización del Notariado español, actuando como motor tecnológico de una institución clave para la seguridad jurídica preventiva. Desde nuestra creación en 2002, impulsada por el Consejo General del Notariado, hemos asumido el compromiso de liderar su transformación digital mediante soluciones avanzadas que permiten agilizar, simplificar y asegurar los procesos notariales en todo el territorio nacional.

Nuestra misión se fundamenta en garantizar que cada desarrollo tecnológico responda a los principios esenciales del Notariado: seguridad, eficiencia, calidad y servicio público. Este compromiso se refleja en la evolución constante de nuestras plataformas, en la incorporación de nuevas tecnologías y en la capacidad de anticiparnos a las necesidades de los profesionales y de la ciudadanía.

El Grupo está integrado por más de 400 profesionales especializados en informática, derecho y gestión empresarial, que trabajan de manera coordinada desde nuestras sedes de Sant Cugat del Vallès (Barcelona) y Madrid. Su labor abarca el diseño, la implementación y el mantenimiento de las aplicaciones y sistemas que conectan a los más de 2.700 notarios de España, a los 17 Colegios Notariales y al Consejo General del Notariado con ciudadanos, Administraciones Públicas y entidades privadas.

Gracias a este trabajo, el Notariado dispone hoy de un ecosistema digital robusto, seguro y en continua evolución, que permite ofrecer servicios más ágiles, accesibles y fiables. Nuestro compromiso con la transformación digital no solo impulsa la eficiencia interna del Notariado, sino que contribuye al fortalecimiento de la seguridad jurídica y a la mejora del servicio público que presta a la sociedad.

Dentro de los principales valores destacamos:

Compromiso con el Notariado

El Grupo orienta toda su actividad a fortalecer la función pública notarial mediante soluciones tecnológicas que facilitan su labor diaria. Este compromiso se traduce en un acompañamiento constante, en la adaptación de los servicios a las necesidades reales de los notarios y en la garantía de que cada desarrollo tecnológico contribuye a mejorar la seguridad jurídica preventiva. La relación con el Notariado es la base de nuestra razón de ser y guía todas nuestras decisiones estratégicas.

Trabajo en equipo e inclusión

El Grupo promueve un entorno de trabajo colaborativo donde la diversidad de perfiles, experiencias y perspectivas se considera un activo esencial. Fomentamos dinámicas de cooperación entre departamentos y empresas del Grupo, impulsando la participación activa y el respeto mutuo. La inclusión se refleja tanto en la cultura interna como en la forma en que diseñamos soluciones accesibles y útiles para todos los profesionales del ámbito notarial.

Máxima seguridad

La protección de la información y de los sistemas es un pilar fundamental. El Grupo aplica estándares avanzados de ciberseguridad, controles estrictos y procesos de mejora continua para garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos. La seguridad no es solo un requisito técnico, sino un compromiso ético con los notarios, sus clientes y la sociedad, especialmente en un entorno donde la confianza es esencial.

Innovación

La innovación forma parte de nuestra identidad. El Grupo mantiene una vigilancia constante sobre las tendencias tecnológicas y regulatorias para anticiparse a las necesidades del Notariado y del sector. Apostamos por el desarrollo de nuevas soluciones, la modernización de plataformas existentes y la incorporación de tecnologías emergentes que permitan optimizar procesos y mejorar la experiencia de uso.

Excelencia

La búsqueda de la excelencia guía nuestro trabajo diario. Nos enfocamos en la mejora continua de procesos, productos y servicios, aplicando metodologías de calidad y evaluaciones periódicas que garantizan resultados sólidos y fiables. La excelencia implica también una actitud proactiva, orientada a superar expectativas y a ofrecer un servicio que aporte valor real y sostenible al Notariado y a sus usuarios.

En líneas generales, existe un compromiso con la creación de valor y la rentabilidad, así como con la protección y defensa del medio ambiente.

A nivel legal, estamos comprometidos con el carácter privado de la información y con el adecuado tratamiento y protección de datos personales. Conseguimos negocio de forma ética y transparente, basándonos en el valor de nuestros servicios y sin recurrir jamás a prácticas injustas o ilegales.

2.5. Política y gestión de riesgos

El Grupo ANCERT aplica un modelo de gestión de riesgos integral que abarca riesgos financieros, estratégicos, laborales, legales, de seguridad y salud, y operativos. La gestión está centralizada y supervisada por el Órgano de Administración, mientras que la ejecución corresponde a los departamentos responsables (Financiero, Recursos Humanos, Sistemas, Calidad, etc.). Este modelo se basa en:

- Políticas internas aprobadas por el Órgano de Administración.
- Evaluación periódica de riesgos y oportunidades.
- Integración del análisis de riesgos en la planificación estratégica.
- Coordinación con el Consejo General del Notariado y con las unidades operativas.
- Medidas preventivas y correctivas orientadas a garantizar la continuidad del servicio, la seguridad y la calidad.

Este enfoque permite asegurar la estabilidad operativa del Grupo y la prestación ininterrumpida de los servicios tecnológicos esenciales para el Notariado.

Riesgos por categorías

Riesgo financiero

Las actividades del Grupo están expuestas a riesgos financieros derivados de su operativa habitual, principalmente riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo de tipo de interés. Dado que ANCERT presta servicios tecnológicos esenciales para el Notariado, la gestión financiera se orienta a garantizar la estabilidad, la continuidad operativa y la reinversión eficiente de los recursos.

El Grupo aplica un programa de gestión de riesgos financieros centralizado, supervisado por el Órgano de Administración y ejecutado por el Departamento Financiero de la sociedad dominante. Este programa se basa en:

- Políticas internas aprobadas por el Órgano para la gestión del riesgo global.
- Procedimientos específicos para riesgo de crédito, liquidez y exposición a tipos de interés.
- Evaluación continua de los flujos de efectivo y de la solvencia de los clientes institucionales (principalmente notarios, colegios notariales y entidades financieras).
- Criterios prudentes para la inversión del excedente de liquidez, priorizando la seguridad y la disponibilidad.

El objetivo es minimizar los efectos adversos derivados de la volatilidad de los mercados financieros y asegurar la sostenibilidad económica del Grupo, garantizando la prestación ininterrumpida de los servicios tecnológicos esenciales para el Notariado.

Riesgos estratégicos

ANCERT, como proveedor tecnológico del Notariado, debe anticiparse a cambios regulatorios, tecnológicos y de mercado. Los riesgos incluyen la evolución de las necesidades del Notariado, la dependencia de proveedores tecnológicos, la continuidad del servicio y la adaptación a nuevas normativas.

Estos riesgos se gestionan mediante una planificación estratégica continua, la evaluación de proveedores, la supervisión de proyectos críticos y la coordinación permanente con el Consejo General del Notariado.

Riesgos laborales y legales

ANCERT y su grupo empresarial están expuestos a riesgos relacionados con la gestión de personas, la protección de datos, la igualdad y no discriminación, la integridad profesional y el cumplimiento de la normativa laboral. La cultura corporativa se basa en la colaboración, la formación continua y el respeto.

El Grupo promueve un entorno laboral basado en la colaboración, el apoyo mutuo y la cohesión interna. La cultura corporativa favorece el trabajo en equipo y la excelencia en el servicio, factores esenciales para garantizar la calidad de los desarrollos tecnológicos y la atención a los usuarios del Notariado.

Riesgos de seguridad y salud

ANCERT gestiona riesgos asociados a la seguridad y salud laboral mediante el cumplimiento estricto de la normativa vigente en prevención de riesgos laborales. Entre los aspectos clave se incluyen:

- La promoción de un clima laboral saludable y seguro.
- La prevención del acoso y la protección del bienestar emocional y físico de las personas trabajadoras.
- La adecuación de los espacios de trabajo y la supervisión de las condiciones ergonómicas.
- La representación de los trabajadores y la participación en la mejora continua del entorno laboral.
- La integración de medidas de seguridad en oficinas certificadas y diseñadas para favorecer la salud y el confort, como el edificio BREEAM de Sant Cugat.

Estas medidas se complementan con políticas internas como el teletrabajo híbrido, que reduce desplazamientos, mejora la conciliación y contribuye a un entorno laboral más equilibrado.

2.5.1. Matriz de Riesgos del Grupo ANCERT

2.5.1.1. Riesgos Financieros

Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Medidas de mitigación
Riesgo de crédito	Incumplimiento de pago por parte de clientes institucionales.	Baja	Medio	Evaluación de solvencia, políticas de cobro, supervisión financiera.
Riesgo de liquidez	Necesidad de recursos para garantizar continuidad operativa.	Baja	Alto	Gestión centralizada de tesorería, planificación de flujos, inversión segura.
Riesgo de tipo de interés	Variaciones que afecten a inversiones o financiación.	Medio	Medio	Análisis periódico, diversificación prudente.

2.5.1.2. Riesgos Estratégicos

Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Medidas de mitigación
Evolución tecnológica	Adaptación a nuevas demandas y tecnologías.	Medio	Alto	Innovación continua, vigilancia tecnológica.
Dependencia de proveedores	Riesgos por sustitución o fallos de proveedores críticos.	Medio	Alto	Evaluación rigurosa, contratos con garantías, contingencias.
Cambios regulatorios	Modificaciones legales que afecten a servicios digitales.	Medio	Alto	Seguimiento normativo, adaptación ágil.
Continuidad del servicio	Interrupciones en SIGNO, AGN o Portal Notarial.	Baja	Muy alto	Infraestructura redundante, monitorización 24/7.

2.5.1.3. Riesgos Laborales y Legales

Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Medidas de mitigación
Cumplimiento laboral	Gestión de contratos, becarios y políticas internas.	Medio	Medio	Procedimientos internos, asesoría jurídica.
Protección de datos	Manejo de información sensible.	Baja	Muy alto	Protocolos de seguridad, formación RGPD, auditorías.
Conflictos de interés	Riesgos de integridad profesional.	Baja	Medio	Código ético, canales internos.
Igualdad y no discriminación	Riesgos de trato desigual.	Baja	Medio	Políticas de igualdad, protocolos de actuación.

2.5.1.4. Riesgos de Seguridad y Salud

Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Medidas de mitigación
Condiciones de trabajo	Riesgos ergonómicos o ambientales.	Baja	Medio	Oficinas BREEAM, revisiones periódicas.
Clima laboral	Riesgos psicosociales o de acoso.	Medio	Alto	Protocolos de prevención, teletrabajo híbrido.
Seguridad en el puesto	Cumplimiento PRL.	Baja	Alto	Evaluaciones de riesgos, formación PRL.

En conclusión, los riesgos financieros presentan baja probabilidad e impacto controlado, gracias a la naturaleza institucional del Notariado y a la gestión centralizada.

Los riesgos estratégicos son los más relevantes por el papel crítico de ANCERT en la digitalización del Notariado.

Los riesgos laborales y legales están mitigados por políticas internas consolidadas y una cultura corporativa colaborativa.

Los riesgos de seguridad y salud se ven reducidos por el entorno físico certificado y por políticas como el teletrabajo híbrido.

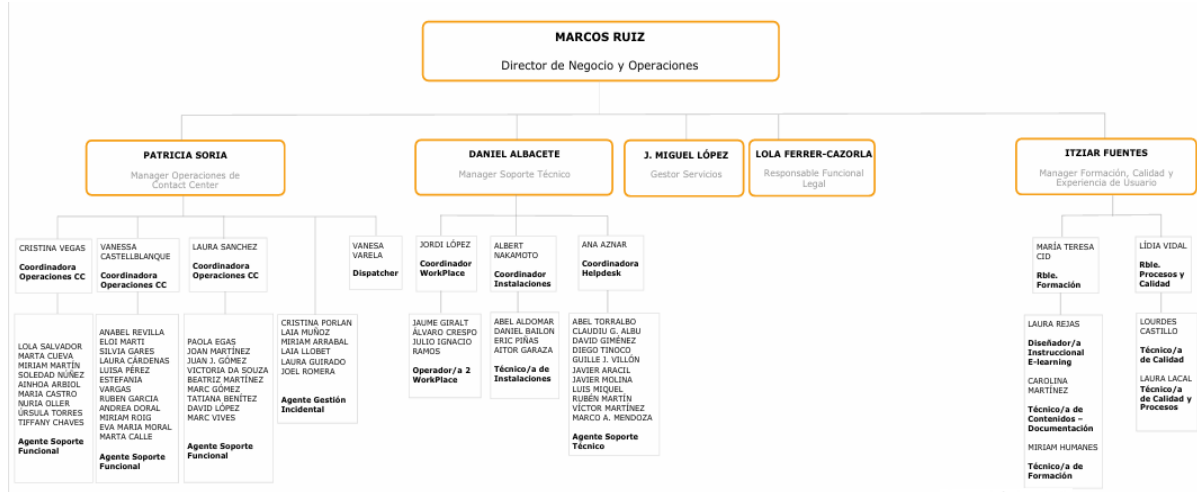
3. MEDIOAMBIENTE

3.1. El planeta - Posición del Grupo

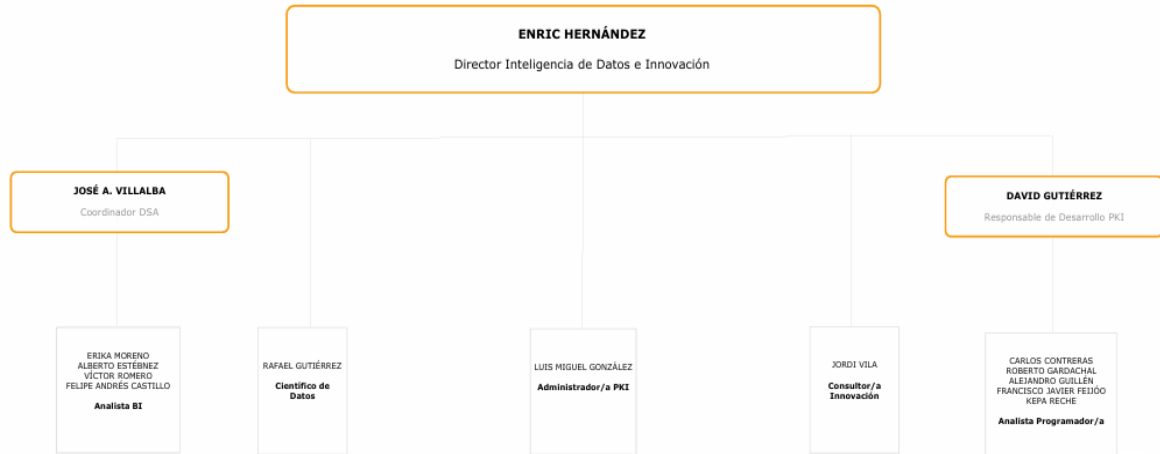
Desde su creación el propósito del Grupo ANCERT ha estado ligado a las personas y su entorno, buscando mejorar el bienestar de forma natural. Los objetivos medioambientales establecidos en su política medioambiental son:

- Control y reducción del consumo energético: trabajamos en estrategias para ser más eficientes energéticamente y reducir nuestras emisiones de CO2. Trabajamos para

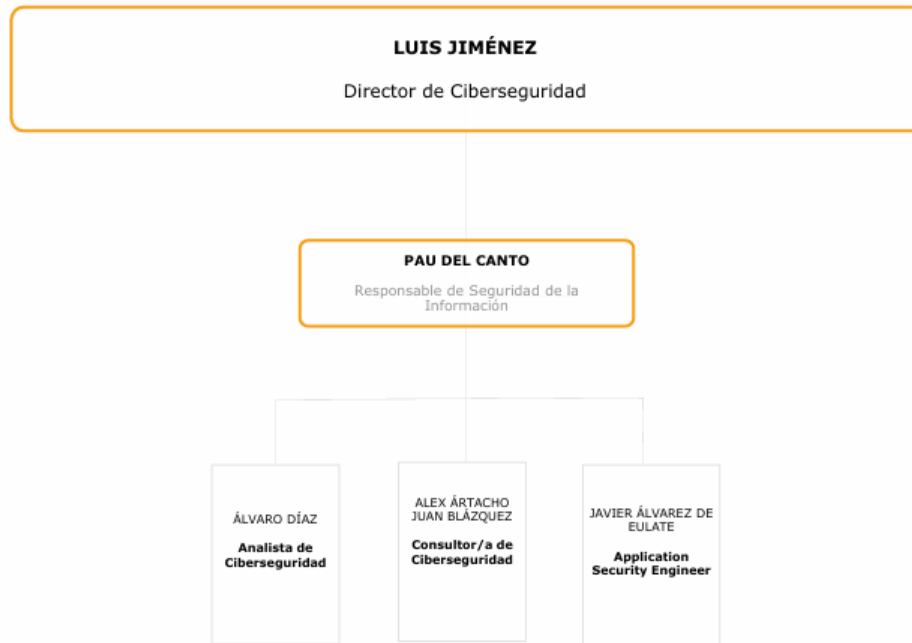
3.2.2. Organigrama Dirección de Negocio y Operaciones – Departamento de Operaciones



3.2.3. Dirección de Inteligencia de Datos e Innovación



3.2.4. Dirección de Ciberseguridad



3.2.5. Dirección de Negocio – Departamento de Gestoría



3.3. Gastos medioambientales

Se considera actividad medioambiental cualquier operación cuyo propósito sea la minimización del impacto medioambiental y la protección y mejora del medio ambiente.

No existen, contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente. En este sentido, los eventuales riesgos que se puedan derivar están adecuadamente cubiertos con las pólizas de responsabilidad civil que la Sociedad tiene suscritas.

El Órgano de Administración de la Sociedad dominante consideran mínimos, y en todo caso adecuadamente cubiertos los riesgos medioambientales que se pudieran derivar de las actividades relacionadas con dichos riesgos. El Grupo no ha incurrido en gastos destinados a la protección y mejora del medio ambiente durante los ejercicios 2025 y 2024.

3.4. Reducción del impacto climático

Consumo de agua:

El consumo de agua asociado a la actividad desarrollada en nuestras instalaciones es reducido, dado que los procesos operativos no son intensivos en el uso de este recurso y se apoyan en sistemas de reciclado y optimización que permiten minimizar su utilización. Asimismo, la naturaleza principalmente administrativa de la actividad contribuye a que el impacto hídrico sea limitado.

Actualmente, el suministro de agua de las oficinas se encuentra integrado en la factura mensual del propietario del edificio, lo que implica que el consumo no se factura de forma individualizada. No obstante, la organización está trabajando activamente en la mejora de los mecanismos de seguimiento y control del consumo de agua, con el objetivo de disponer de información más detallada y específica que permita reforzar la gestión eficiente del recurso y avanzar en una mayor trazabilidad de los datos ambientales.

Este enfoque se enmarca en el compromiso del Grupo con el uso responsable de los recursos naturales y con la mejora continua de sus sistemas de gestión ambiental.

Consumo eléctrico:

El consumo energético se dedica mayormente al suministro de electricidad para el sistema de climatización de las oficinas, para el sistema de iluminación y para el sistema de fuerza. En el ejercicio 2025 el consumo aproximado de electricidad fue de 432.968,12 kw (365.023,04 KW en 2024), lo que representa unos 65.277,34 euros (62.782,95 euros en 2024).

Aire Acondicionado:

El sistema de climatización de nuestras oficinas se gestiona de forma individualizada en la sede. Se asegura pues un funcionamiento óptimo del sistema, tomando como base de gestión las recomendaciones indicadas en las guías de prevención de riesgos laborales.

3.5. Agua y recursos marinos

Entre las principales acciones desarrolladas en los activos, se incluyen la reducción del consumo de agua dulce mediante la detección y reparación de fugas, el uso eficiente de agua, mejoras operativas para aumentar la recirculación interna del agua o el uso de fuentes alternativas al agua dulce y la instalación de estaciones de descarga de agua reciclada.

3.6. Trabajadores en la cadena de valor

El Grupo ANCERT gestiona su cadena de suministro respondiendo tanto a las expectativas de los grupos de interés como al cumplimiento de los estándares éticos, laborales, ambientales, de seguridad y de derechos humanos. La protección de los derechos de los trabajadores de la cadena de valor es un aspecto clave de esta gestión. Entre las políticas corporativas y el Código de Ética se establecen los principios mínimos que la Sociedad espera de sus proveedores, fomentando su conocimiento y aceptación antes de iniciar una relación contractual y su cumplimiento durante toda la relación comercial.

El Grupo desarrolla su actividad principalmente a través de recursos propios, contando con una plantilla interna altamente cualificada. No obstante, para el adecuado desarrollo de su actividad y para atender necesidades específicas, el Grupo recurre de forma complementaria a proveedores y colaboradores externos, cuyos trabajadores forman parte de su cadena de valor.

Desde el enfoque de doble materialidad, el Grupo ha identificado que los trabajadores de la cadena de valor pueden generar impactos sociales indirectos, así como determinados riesgos operativos y de cumplimiento, si bien estos se consideran de nivel moderado atendiendo al perfil de la actividad y a la naturaleza de los proveedores.

Alcance y tipología de proveedores

Los proveedores que forman parte de la cadena de valor del Grupo ANCERT prestan, principalmente, servicios relacionados con:

- tecnologías de la información y comunicaciones,
- selección de personal y contratación temporal,
- servicios profesionales especializados, y
- actividades auxiliares y de soporte operativo.

La mayor parte de estos proveedores se encuentran ubicados en territorio nacional, estando sujetos a la legislación laboral y social española y europea, lo que reduce de forma significativa los riesgos asociados a vulneraciones de derechos laborales fundamentales.

Condiciones laborales y derechos sociales

En relación con la materialidad de impacto, el Grupo espera que sus proveedores y colaboradores externos respeten:

- la normativa laboral vigente,
- las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo,
- los principios de igualdad, diversidad y no discriminación, y
- el respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Este enfoque se integra en la relación contractual y operativa con proveedores, promoviendo prácticas responsables alineadas con los valores corporativos del Grupo.

Coordinación empresarial y prevención de riesgos

En aquellos supuestos en los que existe concurrencia de actividades empresariales, el Grupo ANCERT cumple con las obligaciones de coordinación establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, garantizando la adecuada información, cooperación y control en materia de seguridad y salud.

Desde la perspectiva de materialidad financiera, esta coordinación contribuye a reducir riesgos asociados a:

- posibles responsabilidades legales,
- interrupciones operativas, y
- impactos reputacionales derivados de incidencias en la cadena de valor.

Trabajo temporal y selección externa

Para atender necesidades puntuales de flexibilidad o perfiles específicos, el Grupo ANCERT recurre a empresas especializadas en selección de personal y trabajo temporal, siempre en el marco de la normativa laboral aplicable.

Los trabajadores procedentes de estos proveedores se integran de forma controlada en los equipos del Grupo, respetando los estándares internos en materia de prevención de riesgos laborales, confidencialidad y seguridad de la información.

Riesgos identificados y nivel de materialidad

En relación con los trabajadores de la cadena de valor, el Grupo identifica como riesgos potenciales:

- incumplimientos laborales por parte de proveedores,
- deficiencias en materia de seguridad y salud laboral en actividades externalizadas,
- desalineación con los valores corporativos del Grupo.

Atendiendo a la naturaleza de los servicios externalizados, al marco regulatorio aplicable y al perfil de los proveedores, estos riesgos se consideran de impacto moderado, siendo objeto de seguimiento razonable y proporcional.

Compromiso de mejora continua

El Grupo ANCERT es consciente de la creciente relevancia de la cadena de valor en el ámbito de la sostenibilidad y mantiene el compromiso de reforzar progresivamente los criterios sociales y laborales aplicables a proveedores, en coherencia con la evolución normativa, las expectativas de los grupos de interés y las mejores prácticas ESG.

3.7. Salud y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad en el trabajo constituye un eje fundamental de la política de personas del Grupo ANCERT y forma parte de su compromiso con el bienestar, la protección y la sostenibilidad social de su plantilla. La organización concibe la prevención de riesgos laborales no solo como una obligación legal, sino como un elemento clave para garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y adecuados a la naturaleza de su actividad.

En muchos de los convenios colectivos que resultan de aplicación en España, se dedica una atención significativa y especial a la seguridad y salud laboral en un sentido estricto, pero también muy amplio.

En los distintos convenios de empresa se dedica igualmente atención a la materia de seguridad y salud. Las cláusulas que de forma más recurrente han sido incluidas en los convenios colectivos respecto a seguridad y salud laboral suelen ser las siguientes:

- Existencia de planes de prevención: evaluación de riesgos y acción técnico-preventiva.
- Alusiones a la mejora continua de las condiciones generales de los centros de trabajo.
- Medidas preventivas específicas como equipos de protección personal, y ante situaciones de emergencia o trabajos con riesgos especiales.
- Comunicación e interlocución con los servicios de prevención.
- Aspectos sobre vigilancia de la salud: revisiones médicas periódicas.
- Regulaciones con relación a derechos de los trabajadores: participación, formación e información.
- Representación legal de los trabajadores: comités de seguridad y salud y delegados

Enfoque y marco normativo

La gestión de la prevención de riesgos laborales en el Grupo ANCERT se articula conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a su normativa de desarrollo, integrando la acción preventiva en el conjunto de procesos y decisiones de la organización.

Este marco garantiza la aplicación efectiva de los principios generales de la acción preventiva, entre los que destacan:

- la evitación de los riesgos,
- la evaluación de aquellos que no puedan eliminarse,
- la adaptación del trabajo a la persona, y
- la planificación de la prevención desde una perspectiva integral.

Sistema de gestión preventiva

El Grupo ANCERT dispone de un sistema de gestión preventiva estructurado, apoyado en recursos especializados externos, sin perjuicio de que la responsabilidad última en materia de prevención corresponda a la propia organización. Este sistema permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales asociados a la actividad, realizando un seguimiento periódico de las medidas implantadas.

Dada la naturaleza tecnológica y de servicios del Grupo, los riesgos laborales identificados se concentran principalmente en:

- riesgos ergonómicos,
- riesgos psicosociales,
- uso de pantallas de visualización de datos, y
- organización del trabajo.

Evaluación de riesgos y planificación preventiva

El Grupo ANCERT lleva a cabo evaluaciones de riesgos laborales adaptadas a los distintos puestos y centros de trabajo, que sirven de base para la planificación de la actividad preventiva. Estas evaluaciones se documentan, revisan y actualizan de forma periódica, teniendo en cuenta los cambios organizativos, tecnológicos y normativos.

Asimismo, se realizan actuaciones específicas orientadas a la mejora continua, incluyendo estudios concretos cuando resulta necesario, como los relacionados con factores psicosociales.

Vigilancia de la salud y bienestar

La vigilancia de la salud se gestiona conforme a los principios de confidencialidad, voluntariedad y adecuación a los riesgos del puesto de trabajo, contribuyendo a la detección precoz de posibles afecciones relacionadas con la actividad laboral.

El Grupo ANCERT promueve un entorno de trabajo que favorece el bienestar físico y psicosocial de las personas trabajadoras, integrando medidas organizativas orientadas a la conciliación y a la mejora de la calidad del empleo, en coherencia con su política de personas.

Formación, información y participación

La información y formación en materia de prevención de riesgos laborales forman parte del sistema preventivo del Grupo. Las personas trabajadoras reciben información adecuada sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables, fomentándose una cultura preventiva basada en la corresponsabilidad y la participación.

Coordinación de actividades empresariales

En aquellos supuestos en los que existe concurrencia de actividades empresariales con proveedores o colaboradores externos, el Grupo ANCERT cumple con las obligaciones de coordinación de actividades empresariales, facilitando la información necesaria sobre riesgos y medidas preventivas y garantizando la adecuada cooperación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Seguimiento, control y mejora continua

La prevención de riesgos laborales en el Grupo ANCERT se basa en un enfoque de mejora continua, que incluye:

- el seguimiento de la planificación preventiva,
- la revisión de las evaluaciones de riesgos,
- el análisis de los resultados de los estudios realizados, y
- la integración de la información preventiva en los informes corporativos y de sostenibilidad.

Este enfoque refuerza la transparencia, el control interno y la rendición de cuentas en materia de salud y seguridad laboral.

Salud y seguridad desde la doble materialidad

Desde la perspectiva de la doble materialidad, la salud y seguridad en el trabajo constituye un aspecto relevante de impacto social, al afectar directamente al bienestar y a la protección de la plantilla. No obstante, atendiendo a la naturaleza de la actividad del Grupo y al perfil de los riesgos identificados, su impacto financiero se considera moderado, siendo gestionado mediante un sistema preventivo adecuado y proporcional.

3.8. Huella de carbono

La huella de carbono representa el impacto que la actividad humana genera sobre el medio ambiente como consecuencia de sus acciones cotidianas. Se expresa a través de la cuantificación de las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) y de otros gases de efecto invernadero (GEI) liberados a la atmósfera, de forma directa o indirecta, como resultado de la actividad de una organización.

El cálculo de la huella de carbono constituye una herramienta fundamental para medir, gestionar y reducir las emisiones de GEI, contribuyendo de manera efectiva a la mitigación del cambio climático. Este concepto fue desarrollado con el objetivo de disponer de un método homogéneo que permita evaluar las emisiones generadas tanto por individuos como por organizaciones, facilitando la toma de decisiones basada en datos objetivos.

Una vez cuantificada la huella de carbono, la organización dispone de una base de información que permite definir objetivos, estrategias y planes de acción orientados a la reducción progresiva de las emisiones, así como evaluar su evolución en el tiempo. Asimismo, este análisis contribuye a generar conciencia ambiental entre los grupos de interés y a fomentar comportamientos más responsables frente al calentamiento global.

El conocimiento de la huella de carbono permite al Grupo identificar los principales focos de emisión, establecer prioridades de actuación y avanzar hacia un modelo de gestión más sostenible, alineado con los compromisos ambientales y los objetivos estratégicos de la organización.

El Grupo ANCERT no realiza operaciones que impliquen la adquisición, venta o contabilización de derechos de emisión.

La Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes se encuentran actualmente trabajando en un estudio para el control y seguimiento de las emisiones de carbono, considerando, entre otros factores, las emisiones derivadas de los desplazamientos profesionales, el consumo de electricidad —tanto de origen renovable como no renovable—, el uso de gas y combustibles, así como la actividad de sus infraestructuras tecnológicas. Este análisis permitirá avanzar en la definición de objetivos ambientales y medidas de reducción de emisiones, en línea con los principios de sostenibilidad del Grupo (véase apartado 3.4 del presente informe).

3.9. Ciberseguridad

Los riesgos relativos a la ciberseguridad tienden a incrementarse a nivel mundial, por motivos de naturaleza geopolítica y tecnológica, por lo que se han continuado reforzando en 2025 las medidas de prevención, protección y respuesta.

La ciberseguridad y la seguridad de la información constituyen un pilar esencial para el Grupo ANCERT, dada la naturaleza crítica de las plataformas tecnológicas que gestiona y su papel como proveedor de servicios tecnológicos esenciales para el Notariado español. La disponibilidad, integridad y confidencialidad de los sistemas y de la información gestionada

resultan fundamentales para garantizar la continuidad del servicio público notarial y la confianza de los distintos grupos de interés.

El Grupo presta servicios tecnológicos que requieren altos niveles de fiabilidad y resiliencia, incluyendo el diseño, desarrollo y mantenimiento de software, la gestión de plataformas digitales, centros de datos y sistemas de información que soportan procesos notariales, administrativos y de relación con ciudadanos, Administraciones Públicas y entidades financieras.

Enfoque de gestión y gobierno de la ciberseguridad

La ciberseguridad se gestiona desde un enfoque integral y preventivo, integrado en el modelo de gobernanza del Grupo y alineado con la gestión global de riesgos. El objetivo principal es prevenir, detectar y responder de forma eficaz ante posibles incidentes de seguridad que puedan afectar a los sistemas, infraestructuras o servicios tecnológicos del Grupo.

Este enfoque se basa en:

- la identificación y evaluación de riesgos tecnológicos y operativos,
- la implantación de controles y salvaguardas acordes a la criticidad de los sistemas, y
- la mejora continua de los mecanismos de protección y respuesta.

Medidas técnicas y organizativas

El Grupo ANCERT ha implantado medidas técnicas y organizativas orientadas a la protección de sus sistemas de información, teniendo en cuenta el estado de la técnica, la naturaleza de los servicios prestados y los riesgos asociados a su actividad tecnológica.

Entre las principales líneas de actuación se incluyen:

- la protección de infraestructuras, redes y plataformas tecnológicas,
- la gestión de accesos y perfiles de usuario,
- la monitorización de sistemas y detección de incidentes,
- la adopción de medidas orientadas a garantizar la disponibilidad y continuidad operativa de los servicios, y
- la aplicación de políticas internas de seguridad de la información.

Los aspectos relacionados con el cumplimiento normativo en materia de protección de datos personales, los principios del tratamiento y los derechos de las personas interesadas se desarrollan de forma específica en el apartado de Protección de datos personales, evitando duplicidades y asegurando una delimitación clara de responsabilidades.

Gestión de incidentes y continuidad operativa

El Grupo mantiene procedimientos orientados a la gestión de incidentes de seguridad, con el objetivo de minimizar su impacto potencial sobre la actividad, los usuarios y la reputación del Grupo. Estos procedimientos contemplan la identificación, análisis y resolución de incidencias, así como la adopción de medidas correctoras cuando resulta necesario.

Asimismo, la ciberseguridad se integra en la gestión de la continuidad operativa, dada la relevancia de los sistemas tecnológicos para la prestación ininterrumpida de los servicios notariales y administrativos que soporta el Grupo.

Concienciación y cultura de seguridad

La ciberseguridad no se concibe únicamente como una cuestión tecnológica, sino también como un elemento cultural y organizativo. El Grupo promueve la concienciación y responsabilidad del personal en materia de seguridad de la información, reforzando comportamientos responsables y alineados con las políticas internas y los valores corporativos.

Riesgos y materialidad

La ciberseguridad ha sido identificada como un riesgo crítico tanto desde la perspectiva de impacto en la sociedad y los grupos de interés como desde la perspectiva financiera y de continuidad del negocio. Un incidente relevante en esta materia podría generar interrupciones del servicio, daños reputacionales y costes significativos, motivo por el cual el Grupo mantiene un enfoque preventivo y orientado a la mejora continua.

EL Grupo ANCERT tiene establecido una Dirección de Ciberseguridad (ver apartado 3.2.4), con participación de los negocios y las áreas corporativas implicadas. La Dirección supervisa la estrategia de ciberseguridad, recibiendo informes periódicos del responsable.

3.9.1. Certificaciones y marcos de referencia en calidad, seguridad y servicios de confianza

El Grupo ANCERT mantiene un firme compromiso con la calidad, la seguridad de la información, la continuidad de los servicios y el cumplimiento normativo, aspectos esenciales dada la naturaleza crítica de los servicios tecnológicos que presta al Notariado español, a las Administraciones Públicas y a entidades financieras.

Este compromiso se materializa a través de la implantación y mantenimiento de sistemas de gestión certificados y del cumplimiento de marcos regulatorios de referencia, que refuerzan la confianza de los grupos de interés y contribuyen a una adecuada gestión de los riesgos operativos, tecnológicos y regulatorios.

En materia de gestión de la calidad, el Grupo dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad certificado conforme a la norma **ISO 9001:2015**, que acredita la correcta gestión de los procesos de soporte técnico y funcional a notarías en los sistemas informáticos SIGNO y AGN. Esta certificación respalda la orientación del Grupo hacia la mejora continua y la excelencia en la prestación del servicio.

En relación con la seguridad de la información, el Grupo ANCERT cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información certificado conforme a la norma **ISO/IEC 27001**, que cubre los servicios de confianza, los servicios al colectivo notarial español, los servicios a entidades financieras y las colaboraciones internacionales del Consejo General del Notariado. Este sistema proporciona un marco estructurado para la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información gestionada.

Adicionalmente, los sistemas de información que dan soporte a la plataforma de servicios al colectivo notarial han sido certificados conforme al Esquema Nacional de Seguridad (**ENS**) en categoría ALTA, de acuerdo con el Real Decreto 311/2022. Esta certificación acredita el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos para sistemas que soportan servicios esenciales en el ámbito de la Administración electrónica.

Por último, el Grupo ANCERT está acreditado como Prestador Cualificado de Servicios de Confianza, conforme al Reglamento (UE) 910/2014 (**eIDAS**), para la expedición de certificados electrónicos cualificados de firma electrónica, sello electrónico y sellos electrónicos de tiempo,

conforme a las normas técnicas ETSI aplicables. Esta certificación refuerza el papel del Grupo como actor clave en la seguridad jurídica digital y en la prestación de servicios de confianza electrónica.

El mantenimiento de estas certificaciones y acreditaciones forma parte del modelo de gobernanza del Grupo y contribuye a reforzar la gestión de riesgos, la ciberseguridad, la continuidad operativa y la confianza institucional, elementos identificados como relevantes en el análisis de doble materialidad del EINF.

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1. Empleo

Para la plantilla media al cierre del ejercicio 2025 clasificada por categoría ver nota 13 de la memoria de cuentas anuales.

Al cierre del ejercicio 2025, la Sociedad y sus sociedades dependientes tienen un total de 484 trabajadores (360 trabajadores al cierre de 2024). En las tablas siguientes se muestra la distribución de empleados según sexo, edad, país de origen y clasificación profesional.

Los siguientes datos que se presentan no incluyen a los Administradores de la Sociedad.

Por clasificación profesional y sexo:

Categoría Profesional	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
- Directores de departamento	11	2	13	8	2	10
- Personal administrativo	85	114	199	66	85	151
- Personal técnico	184	33	217	162	37	199
Total	280	149	429	236	124	360

Por edad y sexo:

Edad	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Entre 20 y 34	78	49	127	62	37	99
Entre 35 y 49	141	80	221	119	68	187
Más de 50	61	20	81	55	19	74
Total	280	149	429	236	124	360

Por país de origen y categoría 2025 y 2024:

La plantilla de la Sociedad está compuesta en su totalidad por personas nacidas en España, sin que se registre personal de otros países de origen durante los ejercicios 2025 y 2024. Esta distribución es homogénea en todas las categorías profesionales existentes, reflejando una estructura de empleo de carácter local.

En cuanto a la plantilla según contrato y jornada, la distribución (también por sexo) y año es la siguiente:

Tipo Contrato	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Completa	276	131	407	233	110	343
Parcial	4	18	22	3	14	17
Total	280	149	429	236	124	360

Los despidos por sexo quedan reflejados en la tabla siguiente:

	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
	7	3	10	7	6	13
Total	7	3	10	7	6	13

Las remuneraciones medias se muestran en las tablas siguientes, desagregadas por sexo y por edad:

Por sexo:

Sexo	2025	2024
	Salario Medio	Salario Medio
Mujeres	27.495,36€	26.101,64€
Hombres	40.501,02€	36.623,96€
Total	35.983,90€	32.999,61€

Por edad:

Edad	2025	2024
	Salario Medio	Salario Medio
Entre 20 y 34	26.212,42€	25.448,81€
Entre 35 y 49	35.555,55€	32.802,93€
Más de 50	52.473,33€	43.598,35€
Total	35.983,90€	32.999,61€

El salario bruto asignado y acordado individualmente por cada trabajador se determina básicamente en función de su experiencia profesional, formación, desarrollo profesional, categoría y responsabilidades del puesto de trabajo sin que afecte en modo relevante en modo alguno otros aspectos distintos de necesidades y valoraciones técnicas.

No existen pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo ni cualquier otra percepción, que se materializan en aportaciones (en euros) a un plan de pensiones.

La Sociedad tiene contratado 2 personas con discapacidad mayor o igual al 33% en el ejercicio 2025 y una persona en 2024. En la nota 13 de la memoria adjunta de las cuentas anuales auditadas se podrá observar información respecto de este apartado.

Todos los datos mencionados en este apartado son a fecha final de 31 de diciembre de 2025 y 2024.

4.1.1. Auditoría retributiva y equidad salarial

En el marco de su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el Grupo ANCERT ha elaborado una Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio 2023, integrada en el Plan de Igualdad y realizada conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020. La auditoría se ha basado en un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo, que permite comparar retribuciones entre puestos de igual valor, garantizando la transparencia y la equidad retributiva.

Los resultados del análisis ponen de manifiesto que el género no constituye un factor determinante del sistema retributivo del Grupo. No obstante, se identifican brechas retributivas en determinados niveles organizativos, principalmente asociadas a la concentración de mujeres en tramos salariales inferiores y al peso de determinados complementos salariales. En este contexto, el Grupo ha definido un plan de actuación orientado a corregir y prevenir situaciones de desigualdad retributiva, reforzando la aplicación objetiva, equitativa y transparente de sus políticas salariales y de beneficios.

4.2. Organización del trabajo

El Grupo ANECRT, destaca por su política de teletrabajo, que permite a la plantilla trabajar desde casa tres días una semana y dos días la siguiente. Este modelo híbrido reduce significativamente los desplazamientos recurrentes y permite conciliar las responsabilidades personales y laborales.

4.3. Igualdad

El Grupo ANCERT está completamente comprometido con la igualdad de género en todas sus áreas laborales operativas, dada la casuística del negocio, rechazando cualquier tipo de discriminación por sexo y fomentando la igualdad en la organización.

A nivel de Grupo, la sociedad, reconoce que tenemos el poder de crear un cambio positivo en la sociedad. No somos una empresa que fabrica productos, buscamos ser empleadores de elección y proporcionar un entorno de trabajo seguro.

Trabajadores:

Entendemos que nuestro éxito depende de nuestros empleados y su creatividad y compromiso. Nos comprometemos a respetar los derechos humanos de nuestros empleados, incluido el derecho a contratación y promoción en función de sus calificaciones y méritos. No toleraremos ilegalmente discriminación contra empleados o solicitantes de empleo por motivos de raza, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, embarazo o cualquier otro estado o condición.

Cientes

Recomendaremos que nuestras empresas compartan nuestra Política de Derechos Humanos con sus clientes.

Proveedores

El Grupo ANCERT mantiene un firme compromiso con el respeto de los derechos humanos y la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades, compromiso que se extiende no solo al ámbito interno de la organización, sino también a su relación con proveedores y colaboradores. En este sentido, el Grupo promueve prácticas responsables en su cadena de valor, alineadas con los principios éticos, la equidad, la transparencia y el cumplimiento normativo.

La igualdad, entendida desde una perspectiva de género, constituye un eje estratégico para impulsar un cambio sostenible en la organización y en su entorno. El Grupo trabaja activamente para incorporar esta perspectiva en la planificación estratégica, con el objetivo de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que conforman su actividad, desde la gestión de personas hasta la relación con terceros.

Este enfoque contribuye a una mejora sustancial de los procedimientos internos, reforzando la imparcialidad, la transparencia y la equidad en la toma de decisiones. Asimismo, favorece entornos de trabajo más motivadores y cohesionados, lo que se traduce en una apuesta decidida por la sostenibilidad, la competitividad y el futuro del Grupo.

El avance en materia de igualdad beneficia al conjunto de la plantilla y fortalece la cultura corporativa. No obstante, su éxito no depende únicamente del compromiso de la Dirección, sino que requiere la implicación activa y la participación de todas las personas que integran la organización, así como de los proveedores y colaboradores que forman parte de su cadena de valor.

En el plano normativo, el Grupo da cumplimiento a lo dispuesto en el **artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a su desarrollo reglamentario, en particular el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este marco legal ha permitido reforzar y actualizar el modelo de igualdad implantado en la Sociedad.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se asume de forma transversal en todos los ámbitos de actividad del Grupo, incluyendo la selección y promoción profesional, la política retributiva, las condiciones de trabajo, la formación, el empleo, la salud laboral y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este enfoque integral refuerza el compromiso del Grupo ANCERT con una gestión responsable, inclusiva y alineada con los valores ESG.

El Grupo ANCERT cuenta con Planes de Igualdad vigentes y desarrollados para ambas sociedades del Grupo, la Agencia Notarial de Certificación, S.L.U y SERFIDES, correspondientes al periodo **2025-2029**, elaborados de conformidad con la **Ley Orgánica 3/2007**, el **Real Decreto-ley 6/2019**, el **Real Decreto 901/2020** y el **Real Decreto 902/2020** sobre igualdad retributiva.

Alcance y vigencia

Son de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, con independencia de su modalidad contractual, categoría profesional o centro de trabajo. Ambos planes entraron en vigor el 12 de mayo de 2025 y cuentan con una vigencia de cuatro años, hasta el 11 de mayo de 2029.

Diagnóstico previo

Los Planes de Igualdad se sustentan en un diagnóstico de situación que ha permitido analizar la integración del principio de igualdad en la gestión de recursos humanos y en la cultura organizativa. Dicho diagnóstico ha identificado tanto indicadores positivos —como la existencia de protocolos frente al acoso, medidas de conciliación o herramientas objetivas de valoración de puestos— como áreas de mejora, orientadas a reforzar la igualdad efectiva y la representación equilibrada.

Objetivo general

El objetivo principal de los Planes de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, asegurando el acceso y desarrollo profesional en condiciones de equidad, previniendo la discriminación por razón de sexo y promoviendo una cultura corporativa comprometida con la igualdad y la corresponsabilidad.

Principales ámbitos de actuación

Los Planes de Igualdad contemplan medidas estructuradas en los siguientes ámbitos:

- **Selección y contratación**, garantizando procesos objetivos y no discriminatorios.
- **Formación**, promoviendo el acceso equitativo y la sensibilización en igualdad, diversidad e inclusión.
- **Promoción profesional**, basada en criterios objetivos, transparentes y de mérito.
- **Conciliación y corresponsabilidad**, facilitando el ejercicio equilibrado de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- **Retribuciones**, velando por la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, mediante la difusión y aplicación de protocolos específicos.
- **Comunicación interna**, fomentando una imagen igualitaria y no estereotipada.
- **Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+**, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Seguimiento y evaluación

Para garantizar la correcta implantación de los Planes de Igualdad, se han constituido Comisiones de Seguimiento y Evaluación, que realizan reuniones periódicas y elaboran informes anuales de seguimiento, permitiendo evaluar el grado de cumplimiento de las medidas y proponer acciones de mejora cuando resulte necesario.

Al cierre del ejercicio 2025 y 2024 el Grupo cuenta con los siguientes datos de igualdad:

- Aproximadamente un 34,73% de la plantilla está formado por mujeres y el 65,27% por hombres. (34,44% mujeres y 65,56% hombres en 2024). De ese total, un 0,47% de mujeres ocupa puestos directivos (0,56% en 2024).
- Durante el 2025, el 38,78% de las contrataciones fueron mujeres (35% en 2024). Y el total de despidos fue 30% de mujeres (46,15% mujeres en 2024).

4.4. Prevención de Riesgos Laborales

4.4.1. Enfoque estratégico y compromiso corporativo

La prevención de riesgos laborales constituye un eje fundamental de la política de personas del Grupo ANCERT y forma parte de su compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar integral de la plantilla. La organización entiende la prevención no solo como una obligación legal, sino como un elemento clave para garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles, alineados con los principios de responsabilidad social corporativa.

La integración de la prevención en todos los niveles de la organización permite anticipar riesgos, reducir la siniestralidad laboral, mejorar la calidad del empleo y fomentar una cultura preventiva basada en la corresponsabilidad y la participación de las personas trabajadoras.

4.4.2. Marco normativo y sistema de gestión preventiva

La gestión de la prevención de riesgos laborales en el Grupo ANCERT se articula conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a su normativa de desarrollo, integrando la actividad preventiva en el conjunto de procesos y decisiones de la organización.

Este marco normativo garantiza la aplicación efectiva de los principios generales de la acción preventiva, entre los que destacan:

- La evitación de los riesgos y la evaluación de aquellos que no puedan eliminarse.
- La adaptación del trabajo a la persona, especialmente en lo relativo al diseño de los puestos, la organización del trabajo y la selección de equipos.
- La planificación de la actividad preventiva, priorizando las medidas colectivas frente a las individuales.
- La información, consulta y participación de las personas trabajadoras.
- La vigilancia periódica de la salud, en función de los riesgos inherentes a cada puesto.

Integración de la prevención en la gestión empresarial

El Grupo ANCERT concibe la prevención de riesgos laborales como un elemento transversal, integrado en:

- La planificación estratégica.
- La gestión de personas.
- La organización del trabajo.
- La incorporación de nuevas tecnologías y procesos.

Esta integración permite anticipar situaciones de riesgo, mejorar la toma de decisiones y reforzar una cultura preventiva orientada a la mejora continua.

Servicio de Prevención Ajeno

La actividad preventiva se desarrolla con el apoyo de un Servicio de Prevención Ajeno, que proporciona asesoramiento técnico especializado y se encarga, entre otras funciones, de:

- La elaboración y revisión de las evaluaciones de riesgos.
- La planificación de la actividad preventiva.

- El asesoramiento en materia de ergonomía, psicología aplicada, seguridad y salud laboral.
- El apoyo en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- La planificación de la formación preventiva.

Sin perjuicio de este apoyo externo, la responsabilidad última en materia de prevención corresponde al Grupo ANCERT, que garantiza la correcta implantación y seguimiento de las medidas preventivas.

Coordinación de actividades empresariales

En aquellas situaciones en las que concurren trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, el Grupo aplica procedimientos de coordinación de actividades empresariales, asegurando:

- El intercambio de información sobre riesgos.
- La coherencia de las medidas preventivas.
- La protección efectiva de todas las personas trabajadoras, propias y externas.

4.4.3. Organización de la prevención

Modelo organizativo preventivo

El sistema preventivo del Grupo ANCERT se estructura de forma organizada y sistemática, asignando responsabilidades claras y garantizando la participación de los distintos niveles de la organización.

Este modelo permite:

- Una adecuada planificación de la actividad preventiva.
- El seguimiento continuo de los riesgos y de las medidas implantadas.
- La implicación de la dirección y de las personas trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud laboral.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Grupo ANCERT dispone de un Comité de Seguridad y Salud Laboral, configurado como órgano paritario y colegiado de participación en materia preventiva, conforme a la legislación vigente.

El Comité actúa como un foro estable de diálogo social y desempeña, entre otras, las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración, implantación y evaluación de las políticas y programas de prevención.
- Analizar los resultados de las evaluaciones de riesgos y de los estudios específicos.
- Conocer y valorar la planificación preventiva anual.
- Proponer iniciativas para la mejora de las condiciones de trabajo.

- Realizar el seguimiento de la siniestralidad y de los indicadores de salud laboral.
- Colaborar en la difusión de la cultura preventiva dentro de la organización.

El Comité se reúne de forma periódica y siempre que la situación lo requiera, garantizando un seguimiento continuado de la actividad preventiva.

Información, consulta y participación de las personas trabajadoras

ANCERT garantiza el derecho de las personas trabajadoras a:

- Ser informadas de los riesgos laborales asociados a su puesto de trabajo.
- Recibir información sobre las medidas preventivas y de emergencia.
- Ser consultadas a través de sus representantes en las decisiones relevantes en materia de prevención.
- Participar activamente en la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

Esta participación activa refuerza el compromiso colectivo con la prevención y contribuye a la detección temprana de situaciones de riesgo.

Roles y responsabilidades

La organización preventiva del Grupo define de manera clara los roles y responsabilidades en materia de prevención, asegurando que:

- La dirección impulsa y respalda el sistema preventivo.
- Los mandos intermedios integran la prevención en la gestión diaria de sus equipos.
- Las personas trabajadoras cumplen las medidas preventivas y colaboran en la mejora continua del sistema.

4.4.4. Evaluación de riesgos laborales

Alcance de las evaluaciones

El Grupo dispone de evaluaciones de riesgos laborales de los puestos de trabajo, que abarcan tanto los riesgos generales de las zonas de trabajo como los riesgos específicos asociados a cada perfil profesional.

Estas evaluaciones se revisan de forma periódica y siempre que se producen cambios relevantes en:

- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo.
- La organización del trabajo.
- La incorporación de nuevas tecnologías o procesos.

Principales riesgos identificados

Las evaluaciones de riesgos realizadas identifican, entre otros, los siguientes riesgos relevantes:

a) Riesgos ergonómicos

Asociados principalmente al trabajo con pantallas de visualización de datos, posturas mantenidas y uso de equipos informáticos.

b) Fatiga mental y visual

Derivada de la carga cognitiva, la atención continuada y la gestión intensiva de información.

c) Riesgos psicosociales

Relacionados con la organización del trabajo, la carga de trabajo, la claridad de roles, el ritmo de trabajo y la conciliación.

d) Riesgos derivados de desplazamientos

Tanto en desplazamientos in itinere como en misión, incluyendo riesgos de tráfico y seguridad vial.

e) Riesgos organizativos y factores personales

Incluyendo la adaptación del puesto a personas especialmente sensibles, situaciones de embarazo o lactancia y necesidades específicas de conciliación.

4.4.5. Medidas preventivas implantadas

Ergonomía y diseño de puestos de trabajo

El Grupo ANCERT adopta medidas orientadas a la mejora continua de la ergonomía de los puestos de trabajo, tales como:

- Dotación de mobiliario ergonómico regulable.
- Adecuada disposición de pantallas, teclados y ratones.
- Ajuste de iluminación y control de reflejos.
- Recomendación de pausas periódicas y alternancia postural.
- Adaptación de puestos a necesidades individuales.

Estas medidas buscan prevenir trastornos musculoesqueléticos, reducir la fatiga y mejorar el confort en el trabajo.

4.4.6. Prevención de riesgos psicosociales

Enfoque preventivo y alcance

El Grupo ANCERT reconoce los riesgos psicosociales como un factor clave en la salud laboral, el bienestar de las personas trabajadoras y la sostenibilidad de la organización. Por ello, la prevención de estos riesgos se aborda de forma estructural, sistemática y preventiva, integrándola en la gestión de personas y en la organización del trabajo.

Este enfoque permite:

- Identificar factores organizativos que pueden afectar al bienestar psicológico.
- Prevenir situaciones de estrés, sobrecarga o desgaste emocional.
- Promover entornos de trabajo saludables, seguros y equilibrados.

- Contribuir a la retención del talento y a la mejora del clima laboral.

Evaluaciones de riesgos psicosociales

El Grupo ha llevado a cabo evaluaciones específicas de riesgos psicosociales en sus principales sociedades, aplicando metodologías reconocidas y garantizando la participación de la plantilla.

Estas evaluaciones han permitido analizar, entre otros, los siguientes factores:

- Claridad y conflicto de rol.
- Exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo.
- Exigencias emocionales.
- Previsibilidad y comunicación.
- Doble presencia y conciliación de la vida personal y profesional.
- Apoyo social y calidad del liderazgo.

La elevada participación registrada en estos estudios refuerza la fiabilidad de los resultados y evidencia el compromiso de las personas trabajadoras con la mejora del entorno laboral.

Principales áreas de mejora identificadas

A partir de los resultados obtenidos, se han identificado áreas prioritarias de mejora relacionadas con:

- **Organización del trabajo**, especialmente en lo relativo a la carga y ritmo de trabajo.
- **Claridad de funciones y responsabilidades**, con el objetivo de reducir situaciones de ambigüedad o conflicto de rol.
- **Gestión del tiempo y previsibilidad**, favoreciendo una mejor planificación.
- **Conciliación y desconexión digital**, como elemento clave para prevenir la doble presencia y la fatiga mental.
- **Gestión de las exigencias emocionales**, especialmente en puestos con alta interacción y responsabilidad.

Medidas preventivas y planes de actuación

Como respuesta a los riesgos detectados, el Grupo ANCERT ha definido y puesto en marcha planes de acción específicos, entre los que destacan:

- Refuerzo de los planes de comunicación interna, asegurando información clara, accesible y oportuna.
- Desarrollo de programas de formación en liderazgo, gestión del tiempo, comunicación eficaz e inteligencia emocional.
- Impulso de medidas de desconexión digital y conciliación.
- Mejora de los procesos de onboarding y desarrollo profesional, facilitando la adaptación al puesto.
- Fomento del apoyo social, el trabajo en equipo y la participación activa de la plantilla.

Estas medidas se revisan de forma periódica para evaluar su eficacia y adaptarlas a la evolución de la organización.

Prevención del acoso y la violencia en el trabajo

El Grupo ANCERT mantiene un compromiso expreso con la creación de un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de acoso o violencia.

En este sentido, la organización dispone de:

- Protocolos de actuación frente al acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Canales confidenciales para la comunicación de posibles situaciones de riesgo.
- Procedimientos de investigación basados en la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las personas implicadas.
- Acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla.

Seguimiento y mejora continua en materia psicosocial

La gestión de los riesgos psicosociales se concibe como un proceso dinámico, que incluye:

- Seguimiento periódico de las medidas implantadas.
- Revisión de resultados y adaptación de los planes de acción.
- Participación del Comité de Seguridad y Salud.
- Integración de las conclusiones en la planificación preventiva general.

Trabajo a distancia y prevención

El Grupo ANCERT regula el trabajo a distancia incorporando de manera expresa la prevención de riesgos laborales como un elemento esencial para proteger la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras que desarrollan su actividad fuera de los centros de trabajo. Este enfoque garantiza que la modalidad de trabajo a distancia se implanta bajo criterios de seguridad equivalentes a los del trabajo presencial y en coherencia con la normativa vigente.

La organización dispone de procedimientos específicos de prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia, que recogen las principales recomendaciones preventivas asociadas tanto a las condiciones físicas del puesto como a la organización del tiempo de trabajo y a la seguridad del entorno desde el que se presta el servicio.

Desde el punto de vista ergonómico, ANCERT pone especial énfasis en la adecuación del puesto de trabajo remoto, con el objetivo de prevenir trastornos musculoesqueléticos y fatiga visual derivados del uso habitual de pantallas de visualización de datos. En este sentido, se facilita información preventiva dirigida a promover:

- La correcta disposición de la pantalla, el teclado y el ratón.
- La adopción de posturas confortables y alineadas.
- El ajuste adecuado de la silla y de la superficie de trabajo.
- El control de la iluminación y la prevención de deslumbramientos o reflejos.
- La alternancia postural y la realización de pausas periódicas.

Estas recomendaciones buscan asegurar un uso saludable y prolongado de los equipos de trabajo, reduciendo el impacto físico asociado al trabajo con PVD.

El enfoque preventivo del trabajo a distancia también aborda la fatiga mental y la sobrecarga psicosocial, integrando criterios de organización saludable del tiempo de trabajo. Se promueve una distribución de la jornada que permita mantener ritmos de trabajo adecuados, introducir pausas regulares y garantizar el descanso suficiente, evitando la prolongación indebida de la jornada laboral y la sensación de disponibilidad permanente. Este enfoque se alinea con las medidas de desconexión digital y conciliación impulsadas por el Grupo.

En materia de seguridad, el procedimiento de trabajo a distancia contempla los riesgos más habituales asociados a esta modalidad, especialmente aquellos relacionados con el entorno doméstico. A través de la información facilitada a la plantilla, se fomenta la adopción de medidas preventivas orientadas a:

- Mantener el orden y la limpieza del espacio de trabajo.
- Evitar caídas, golpes y cortes derivados del uso inadecuado del entorno.
- Prevenir riesgos eléctricos mediante el uso correcto de equipos y conexiones.
- Reducir el riesgo de incendio mediante prácticas seguras y desconexión de equipos al finalizar la jornada.

Estas medidas permiten minimizar la probabilidad de accidentes vinculados al desarrollo de la actividad laboral en el domicilio u otros espacios habilitados para el trabajo a distancia.

El marco preventivo del trabajo a distancia se completa con la Política de Gestión de Tiempos, que establece criterios claros en relación con la jornada laboral, la flexibilidad horaria y la prestación del trabajo en remoto. Esta política define las condiciones de aplicación del trabajo a distancia, los mecanismos de autorización y reversibilidad, y la equiparación de horarios respecto al trabajo presencial, reforzando la previsibilidad, la equidad y la protección de la salud de las personas trabajadoras.

En conjunto, el trabajo a distancia en el Grupo ANCERT se concibe como una modalidad que combina flexibilidad organizativa y responsabilidad preventiva, apoyada en procedimientos específicos, información adecuada y una gestión del tiempo orientada al bienestar. Este enfoque contribuye a preservar la salud física y mental de la plantilla, garantizar condiciones de trabajo seguras y favorecer un uso sostenible de esta modalidad laboral.

4.4.7. Planes de emergencia y autoprotección

El Grupo ANCERT dispone de Planes de Emergencia y Autoprotección implantados en sus centros de trabajo, concebidos como instrumentos fundamentales para garantizar una respuesta eficaz, coordinada y segura ante cualquier situación que pueda poner en riesgo la integridad de las personas, las instalaciones o la continuidad de la actividad.

Estos planes se elaboran conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y autoprotección, y se adaptan a las características específicas de cada centro, teniendo en cuenta factores como la actividad desarrollada, la ocupación, la distribución de los espacios y los riesgos identificados.

Los planes de emergencia establecen de forma clara los procedimientos de actuación ante situaciones como incendios, accidentes graves, evacuaciones o confinamientos, definiendo los medios materiales disponibles, las vías de evacuación, los puntos de concentración y la organización de los recursos humanos necesarios para una gestión eficaz de la emergencia.

Asimismo, se identifican los equipos de intervención, evacuación y primeros auxilios, asignando responsabilidades concretas para asegurar una actuación rápida y ordenada.

La correcta implantación de estos planes se apoya en la difusión interna de la información, de modo que la plantilla conozca las pautas básicas de actuación, los recorridos de evacuación y los mecanismos de comunicación en caso de emergencia. Esta información se encuentra accesible para las personas trabajadoras y se refuerza mediante acciones de sensibilización y formación.

Los planes de emergencia se revisan y actualizan periódicamente, o cuando se producen cambios relevantes en las instalaciones, la organización o los procesos de trabajo, garantizando en todo momento su adecuación y eficacia. Este enfoque preventivo contribuye a minimizar los riesgos, reducir el impacto de posibles incidentes y proteger la salud y seguridad de todas las personas que desarrollan su actividad en los centros del Grupo.

4.4.8. Formación, información y participación en materia de prevención

La formación, la información y la participación activa de las personas trabajadoras constituyen pilares esenciales del sistema de prevención de riesgos laborales del Grupo ANCERT. La organización considera que una plantilla informada y formada es un elemento clave para la prevención eficaz de los riesgos y para la consolidación de una auténtica cultura preventiva.

En este sentido, el Grupo garantiza que todas las personas trabajadoras reciben información clara, suficiente y comprensible sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo, así como sobre las medidas preventivas y de protección aplicables. Esta información se facilita tanto en el momento de la incorporación como de forma continuada, especialmente cuando se producen cambios en las condiciones de trabajo, en los equipos o en la organización.

La formación en prevención de riesgos laborales se planifica de manera periódica y se adapta a los riesgos reales de cada puesto, abordando aspectos como la ergonomía, el trabajo con pantallas de visualización de datos, la gestión del estrés, la seguridad vial laboral, la actuación en caso de emergencia y los riesgos psicosociales. Esta formación contribuye a reforzar la capacidad de las personas trabajadoras para identificar situaciones de riesgo y adoptar comportamientos seguros en su actividad diaria.

La participación de la plantilla se articula a través de los mecanismos de consulta y representación, especialmente mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que actúa como canal de diálogo permanente entre la empresa y las personas trabajadoras en materia preventiva. Esta participación favorece la detección temprana de riesgos, la propuesta de mejoras y el compromiso colectivo con la seguridad y la salud laboral.

El Grupo ANCERT fomenta un enfoque participativo de la prevención, en el que las personas trabajadoras no solo cumplen las medidas preventivas, sino que contribuyen activamente a la mejora continua de las condiciones de trabajo, reforzando así un entorno laboral seguro, saludable y sostenible.

4.4.9. Seguimiento y mejora continua

El Grupo ANCERT concibe la prevención de riesgos laborales como un proceso dinámico y en constante evolución, que requiere un seguimiento sistemático y una revisión periódica para garantizar su eficacia y adecuación a la realidad de la organización.

El sistema preventivo no se limita a la identificación inicial de los riesgos, sino que incorpora mecanismos de evaluación continua, orientados a comprobar la correcta implantación de las medidas preventivas, detectar posibles desviaciones y anticipar nuevas situaciones de riesgo derivadas de cambios organizativos, tecnológicos o humanos.

Este seguimiento se apoya en la revisión periódica de las evaluaciones de riesgos, que se actualizan siempre que se producen modificaciones relevantes en los puestos de trabajo, en los procesos, en las instalaciones o en la organización del trabajo. De este modo, se garantiza que las medidas preventivas respondan en todo momento a las condiciones reales de prestación del servicio.

Asimismo, el Grupo analiza de forma continuada la información procedente de distintas fuentes, como los resultados de los estudios específicos (incluidos los de riesgos psicosociales), las observaciones realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno, las aportaciones del Comité de Seguridad y Salud y las comunicaciones internas relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Este enfoque permite identificar oportunidades de mejora y reforzar aquellas áreas que requieren una actuación prioritaria.

La mejora continua del sistema preventivo se ve reforzada por la implicación activa de la dirección y de los órganos de participación, que integran las conclusiones del seguimiento preventivo en la planificación de acciones futuras. De este modo, la prevención se consolida como un elemento estructural de la gestión, alineado con los objetivos estratégicos del Grupo.

El compromiso con la mejora continua también se traduce en la actualización permanente de la documentación preventiva, la adaptación de los planes de acción y la revisión de los procedimientos internos, garantizando su coherencia con la normativa vigente y con las mejores prácticas en materia de seguridad y salud laboral.

A través de este enfoque, el Grupo ANCERT refuerza un modelo de prevención proactivo, responsable y sostenible, que contribuye a la protección de las personas trabajadoras, a la calidad del empleo y a la creación de entornos de trabajo seguros y saludables a largo plazo.

Contribución al bienestar y creación de valor social

La gestión de la prevención de riesgos laborales en el Grupo ANCERT contribuye de manera directa al bienestar integral de las personas trabajadoras y a la generación de valor social sostenible, al promover entornos de trabajo seguros, saludables y respetuosos con las necesidades individuales y colectivas. A través de un enfoque preventivo integral —que abarca la seguridad física, la salud mental, la organización del trabajo, la conciliación y la participación— el Grupo refuerza la calidad del empleo, fomenta el compromiso de la plantilla y mejora el clima laboral.

Esta visión de la prevención trasciende el cumplimiento normativo y se alinea con los principios ESG, integrando la protección de la salud y la seguridad como un elemento esencial de la responsabilidad social corporativa y de la buena gobernanza. Al invertir en prevención, formación, diálogo social y mejora continua, ANCERT contribuye a la sostenibilidad social de su actividad, favorece la atracción y retención del talento y consolida una cultura organizativa basada en el cuidado de las personas, la corresponsabilidad y la confianza.

4.4.10. Gobernanza de la Prevención de Riesgos Laborales (Enfoque ESG)

La PRL como elemento de gobernanza

La Prevención de Riesgos Laborales forma parte del modelo de gobernanza del Grupo ANCERT, alineándose con los principios ESG y, en particular, con el eje Social (S) y Governance (G).

La gobernanza de la PRL se orienta a:

- Garantizar la rendición de cuentas.
- Integrar la seguridad y la salud en la toma de decisiones estratégicas.

- Asegurar la transparencia y la participación.
- Promover una cultura preventiva sólida y compartida.

Responsabilidades y liderazgo en PRL

El sistema de gobernanza en materia preventiva establece responsabilidades claras:

- **La Dirección** impulsa la política de prevención, asigna recursos y supervisa el cumplimiento de los objetivos.
- **Los mandos intermedios** integran la prevención en la gestión diaria de los equipos.
- **Las personas trabajadoras** participan activamente, cumpliendo las medidas preventivas y contribuyendo a la mejora continua.
- **El Servicio de Prevención Ajeno** aporta asesoramiento técnico especializado.

Este reparto de responsabilidades refuerza la eficacia del sistema y la implicación de toda la organización.

Participación y diálogo social

La gobernanza de la PRL se apoya en mecanismos de participación y diálogo social, destacando:

- El Comité de Seguridad y Salud Laboral como órgano central de consulta y seguimiento.
- La implicación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- La comunicación fluida entre empresa y plantilla en materia de seguridad y salud.

Estos mecanismos permiten una gestión preventiva más transparente, participativa y alineada con las expectativas de los grupos de interés.

Transparencia, control y rendición de cuentas

El Grupo ANCERT garantiza la transparencia de su sistema preventivo mediante:

- La documentación y actualización periódica de las evaluaciones de riesgos.
- El seguimiento de la planificación preventiva.
- La revisión de los resultados de estudios específicos, como los psicosociales.
- La integración de la información en informes corporativos y de sostenibilidad.

Este enfoque refuerza la rendición de cuentas y la alineación con los estándares ESG.

Mejora continua y sostenibilidad

La gobernanza de la PRL se fundamenta en la mejora continua, asegurando que la prevención:

- Evoluciona junto con la organización.
- Se adapta a los cambios tecnológicos y organizativos.
- Contribuye a la sostenibilidad social del Grupo.
- Refuerza el bienestar, la salud y la motivación de las personas trabajadoras.

4.5. Formación

La gestión del talento es uno de los aspectos clave para mejorar la posición del Grupo frente a sus competidores. Se fomenta un entorno de trabajo adecuado para atraer y retener a los mejores profesionales.

La formación de los profesionales es un aspecto importante por lo que se ofrece formación interna con el fin de difundir y promover conocimientos existentes en el Grupo, el aprendizaje continuo y la mejora de la eficiencia. Y al mismo tiempo ofrece formación externa como cursos periódicos de formación digital y liderazgo, así como los relativos a la prevención de riesgos laborales.

Toda esta inversión refleja la importancia de los trabajadores para la empresa, se busca fomentar el talento dentro de la misma empresa y que la misma crezca junto con todos sus trabajadores.

El Grupo cuenta con principios básicos en el que se ofrece una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad y el respeto, la conciliación de la vida personal y la profesional.

En la Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes la formación del talento es uno de los aspectos más importantes; por ello la formación interna se basa en unos principios fundamentales de actuación como lo son el establecimiento de un marco conceptual en el que se incluye todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de la plantilla, adaptándola a un entorno de trabajo de compromiso y polivalencia, permeable a los cambios culturales, expandiendo los principios recogidos en la misión, visión y valores, creando valor para el Grupo y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios del grupo.

Las oportunidades de formación son muy destacables a partir de una oferta formativa amplia a la que puede acceder todo el personal.

Se promueve de forma activa y continuada la oferta formativa enviando emails y comunicados para resaltar la necesidad de mejorar el desempeño y la progresión del empleado en la Sociedad.

Se busca que la formación sea un elemento clave de cualificación profesional y abra las oportunidades, y que los programas de formación contengan aspectos que fomenten una cultura de comportamiento ético.

A nivel transversal, durante el 2025 y 2024, se han realizado una serie de acciones formativas de gran impacto, y en absoluta consonancia con los valores y cultura del Grupo adaptándonos a la no presencialidad y la digitalización, se busca desarrollar la cultura interna de la Sociedad y la calidad a través de un programa de sensibilización de la importancia de la política de management y culturas propias de la empresa, así como, seguir los procesos de calidad como principio de mejora continua.

Los objetivos generales que persigue el Grupo son el desarrollo de competencias técnicas y de management, así como desarrollar personal y profesionalmente a las personas que forman parte de la plantilla, acordes a las necesidades empresariales y del personal.

Los objetivos de formación han sido satisfechos, y tanto hombres como mujeres se les ha facilitado un programa de formación acorde a sus posiciones y las necesidades de la empresa. Durante 2025 el promedio de horas de formación por empleado ha sido de 58 horas (92 horas en 2024).

5. DERECHOS HUMANOS

5.1. Código Ético y de Conducta, principios/políticas y procedimientos.

El Grupo ANCERT mantiene un compromiso firme y explícito con el respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos, integrándolos como un principio transversal en su actividad empresarial, en sus relaciones laborales y en su interacción con terceros.

Este compromiso se encuentra recogido de forma expresa en su Código Ético y de Conducta, que establece que toda actuación de la organización y de las personas que la integran debe guardar un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y a las Libertades Públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en la normativa nacional e internacional aplicable.

La organización entiende que el respeto a los derechos fundamentales no se limita al cumplimiento normativo, sino que constituye un elemento esencial de su responsabilidad social, de su reputación corporativa y de su modelo de gobernanza.

El Código Ético del Grupo ANCERT constituye el marco normativo interno básico que define los principios, valores y estándares de conducta que deben regir el comportamiento de:

- a) Administradores y directivos
- b) Personas trabajadoras
- c) Representantes, agentes y colaboradores
- d) Proveedores, clientes y otros terceros que se relacionen con el Grupo

El Código es de aplicación obligatoria y complementa el resto de las políticas, procedimientos internos y el modelo de cumplimiento normativo de la organización. Su finalidad es establecer un estándar común de comportamiento responsable, íntegro y respetuoso con las personas y con la legalidad.

El Código Ético articula el compromiso con los Derechos Humanos a través de una serie de principios de conducta empresarial, entre los que destacan:

Respeto por las personas

El respeto a la dignidad de las personas constituye un principio esencial de la actuación del Grupo. En este sentido, el Código establece la obligación de mantener un trato respetuoso, prohibiendo cualquier conducta que implique violencia, comportamientos agresivos o manifestaciones verbales o escritas ofensivas.

Igualdad, diversidad y no discriminación

El Grupo garantiza un trato igual y no discriminatorio, con independencia de sexo, orientación o identidad sexual, edad, origen racial o nacionalidad, religión o creencias, discapacidad u otras circunstancias protegidas legalmente.

Asimismo, se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y el desarrollo de carrera, basando las decisiones en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Prevención del acoso y protección del entorno laboral

El Código Ético prohíbe de forma expresa cualquier forma de acoso laboral, incluido el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el ciberacoso o cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas.

Este compromiso se refuerza mediante políticas internas específicas y procedimientos de actuación orientados a la prevención, detección y sanción de estas conductas.

Conciliación y respeto a la vida personal y familiar

El Grupo reconoce el valor del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando medidas que contribuyen a la conciliación y al bienestar de las personas trabajadoras, en coherencia con su compromiso social y con los derechos fundamentales.

Protección de la salud, la seguridad y la integridad física

El respeto a los Derechos Humanos incluye la protección de la salud y la integridad física de las personas trabajadoras. En este ámbito, el Código Ético establece el compromiso de:

- Proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables.
- Cumplir rigurosamente la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Promover una cultura preventiva basada en la corresponsabilidad.

Este compromiso se desarrolla a través del sistema de prevención de riesgos laborales y de las políticas de seguridad y salud implantadas en el Grupo.

Respeto a la intimidad y protección de datos personales

El Grupo ANCERT garantiza el respeto a la intimidad y a la privacidad de las personas trabajadoras, comprometiéndose a:

- Solicitar únicamente los datos personales necesarios para la gestión empresarial.
- Proteger la confidencialidad de la información personal.
- Cumplir estrictamente la normativa en materia de protección de datos.

Este principio se extiende tanto a la información de empleados como a la de clientes, proveedores y otros terceros.

Compromiso ético en la cadena de valor

El respeto a los Derechos Humanos se proyecta también sobre las relaciones con terceros. El Código Ético establece que clientes, proveedores, asesores y colaboradores deben conocer y respetar los principios y valores que rigen la conducta empresarial del Grupo.

De este modo, el Grupo promueve prácticas responsables en su cadena de valor, basadas en la integridad, la legalidad, la transparencia y el respeto a las personas.

Políticas, procedimientos y sistema de cumplimiento

El compromiso con los Derechos Humanos se materializa a través de un conjunto de políticas y procedimientos internos, entre los que destacan:

- El Código Ético y de Conducta.
- Las políticas de igualdad y prevención del acoso.
- Las políticas de prevención de riesgos laborales.
- Los procedimientos de protección de datos y confidencialidad.
- El modelo de cumplimiento normativo.

Estos instrumentos permiten integrar el respeto a los Derechos Humanos en la operativa diaria y en la toma de decisiones.

Sistema Interno de Información y garantía frente a represalias

El Grupo ANCERT dispone de un Sistema Interno de Información (SII), que permite comunicar, de forma confidencial y segura, cualquier posible vulneración del Código Ético, de la normativa interna o de los Derechos Humanos.

El sistema garantiza:

- La confidencialidad de la identidad del informante.
- La posibilidad de realizar comunicaciones anónimas.
- La prohibición expresa de represalias contra quienes actúen de buena fe.
- La investigación objetiva, imparcial e independiente de los hechos comunicados.

Este sistema constituye un elemento clave del modelo de gobernanza y de la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Supervisión, aplicación y mejora continua

La aplicación del Código Ético y de los compromisos en materia de Derechos Humanos es objeto de supervisión permanente por parte del Comité de Cumplimiento, que actúa con independencia y objetividad.

El Código se revisa y actualiza periódicamente, garantizando su adecuación a la normativa vigente, a las mejores prácticas y a las expectativas de los grupos de interés. Este enfoque refuerza la mejora continua y la consolidación de una cultura ética y responsable en el conjunto de la organización.

5.2. Protocolo para la prevención y erradicación del acoso

Cada uno de nuestros empleados es un valioso miembro para la Sociedad y para nuestras agencias. Así pues, todos nos protegemos y apoyamos mutuamente, generando un entorno de trabajo en el que todos podamos prosperar y triunfar.

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno. Por este motivo, en el ámbito laboral el derecho a la salud debe defenderse frente a riesgos que puedan ocasionar daños físicos y también frente a los que puedan originar deterioro a la salud psíquica, como resultado de un trato discriminatorio. Es importante mantener un clima laboral de respeto y el Grupo ANCERT no tolera situaciones de acoso, las cuales pueden ser conductas de acoso verbal, no verbal, físico, psicológico o moral, trato vejatorio. Estas conductas pueden ser denunciadas a través de los diferentes canales de comunicación.

El Grupo ANCERT mantiene un compromiso firme y explícito con la prevención, detección y erradicación de cualquier forma de acoso en el entorno laboral, como parte esencial de su política de respeto a los Derechos Humanos, de igualdad de oportunidades y de protección de la dignidad de las personas.

Este compromiso se articula a través del Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo, vigente desde diciembre de 2020 y de aplicación a toda la plantilla, con independencia del tipo de contrato, la posición ocupada o el centro de trabajo en el que se desarrollen las funciones.

La existencia de este protocolo refleja la tolerancia cero del Grupo frente a cualquier comportamiento discriminatorio, intimidatorio u ofensivo, y constituye un pilar fundamental del modelo de relaciones laborales y del Plan de Igualdad de la organización.

Alcance y tipología de acoso

El protocolo tiene como finalidad garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o acoso, abordando de manera expresa las siguientes conductas:

- a) Acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento no deseado de carácter sexual que genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Acoso por razón de sexo, vinculado al sexo o condición sexual de la persona y que atente contra su dignidad.
- c) Acoso moral o laboral (mobbing), definido como una conducta reiterada y sistemática de violencia psicológica en el ámbito laboral, orientada a la humillación, el menosprecio o la discriminación.

Estas conductas pueden producirse tanto en relaciones jerárquicas (ascendentes o descendentes) como entre personas del mismo nivel organizativo.

Enfoque preventivo y sensibilización

La prevención del acoso constituye un eje central del protocolo. En este sentido, el Grupo ANCERT impulsa un enfoque preventivo basado en la comunicación, la formación y la corresponsabilidad, con el objetivo de evitar la aparición de conductas inadecuadas y promover una cultura organizativa basada en el respeto.

Entre las principales líneas de actuación preventiva destacan:

- a) La difusión interna del protocolo, garantizando que toda la plantilla conozca su existencia, contenido y mecanismos de actuación.
- b) La inclusión de esta materia en programas formativos, especialmente dirigidos a personas con responsabilidades de gestión de equipos.
- c) La promoción de un marco de relaciones laborales sustentado en la dignidad, la integridad física y moral y la no discriminación.
- d) La implicación activa de toda la plantilla en la detección temprana y comunicación de posibles situaciones de acoso.

Procedimiento de actuación

El protocolo establece un procedimiento claro, estructurado y garantista para la gestión de posibles situaciones de acoso, que contempla tanto vías informales como formales, en función de la naturaleza y gravedad de los hechos.

En una primera fase, y siempre que las circunstancias lo permitan, se contempla la posibilidad de un procedimiento informal, orientado a la resolución temprana del conflicto. Cuando esta vía no resulta adecuada o eficaz, se activa el procedimiento formal, que incluye:

- La presentación de una denuncia ante la Dirección de Personas.
- La admisión a trámite y la apertura de una fase de investigación.
- El nombramiento de una persona instructora responsable de la investigación.
- La recopilación de información y la realización de entrevistas a las partes implicadas y, en su caso, a testigos.
- La adopción de medidas cautelares cuando existan indicios suficientes.

- La elaboración de un informe de conclusiones y la adopción de las medidas correctoras o disciplinarias que correspondan.

Este procedimiento permite actuar con agilidad, rigor y proporcionalidad, garantizando una respuesta eficaz ante cualquier indicio de acoso.

Garantías del procedimiento

El Grupo ANCERT garantiza que la aplicación del protocolo se rige por los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de las personas implicadas. En particular, se asegura:

- La protección de la intimidad y la confidencialidad de todas las partes.
- La tramitación prioritaria y ágil de los procedimientos.
- La investigación exhaustiva de los hechos.
- La prohibición expresa de represalias frente a las personas que comuniquen situaciones de acoso de buena fe.
- El respeto al derecho al honor y a la presunción de inocencia.

Estas garantías refuerzan la confianza en el sistema y facilitan la comunicación de posibles situaciones de riesgo.

Seguimiento y gobernanza

La gestión del protocolo corresponde a la Dirección de Personas, que vela por su correcta aplicación, actualización y adecuación a la normativa vigente. Asimismo, y preservando la confidencialidad de los casos, se facilita información a las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad, reforzando la supervisión y el control interno.

Este sistema de seguimiento contribuye a la mejora continua del entorno laboral, a la detección de posibles áreas de riesgo y al fortalecimiento del modelo de gobernanza social del Grupo.

Contribución a los Derechos Humanos y al enfoque ESG

El Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso constituye una herramienta clave en la protección efectiva de los Derechos Humanos dentro de la organización y se alinea con los principios ESG, especialmente en el ámbito social y de gobernanza.

A través de este instrumento, el Grupo ANCERT refuerza su compromiso con la igualdad, la no discriminación, el bienestar de las personas trabajadoras y la creación de entornos de trabajo seguros, respetuosos y sostenibles.

5.3. Política de puertas abiertas

La política de puertas abiertas se pone en marcha con el fin de flexibilizar las relaciones interpersonales entre los empleados y sus jefes directos o incluso, la línea directiva.

Se abre la comunicación con el fin de permitir a cualquier persona ponerse en contacto y evitar que la misma se sentía intimidada para escribir, hablar con sus superiores, directores y gerentes y si lo desea, pueda concretar una reunión con ellos, fomentando el flujo de la comunicación directa entre todo el personal.

Nos comprometemos a:

- Facilitar a cualquier empleado la posibilidad de hablar, concretar una reunión, y/o mandar un email con un gerente o director sin recurrir a su superior directo, o pedir permisos especiales.
- Mantener las puertas abiertas para atender a cualquier empleado.

Fomentar el trabajo de equipo y la confianza, que consideramos como un recurso altamente eficaz y necesario para alcanzar los objetivos marcadas por la Dirección.

Entendemos que tienes una serie de derechos como empleado, y ni este Código ni ninguna de nuestras políticas están dirigidos a limitar esos derechos. Por ejemplo, tienes derecho a hablar públicamente sobre asuntos de interés público o a participar en ciertas actividades relacionadas con los términos y condiciones de tu empleo (esto incluye debates sobre salarios, horarios, condiciones laborales, riesgos para la salud y problemas de seguridad).

5.4. Protección de datos personales

Agencia Notarial de Certificación S.L.U y sus sociedades dependientes, responde a la obligación establecida en la legislación vigente en materia de RGPD, que regula entre otras cosas, el análisis de riesgo de vulnerabilidad de ficheros, el registro de tratamiento de estos y las medidas de seguridad para tales ficheros y tratamiento tanto automatizadas como no automatizadas que contengan datos de carácter personal de los empleados del Grupo ANCERT.

La protección de los datos personales constituye un elemento esencial del modelo de gobernanza del Grupo ANCERT, en coherencia con la naturaleza de su actividad como proveedor tecnológico del Notariado español y con la relevancia de la información personal tratada en el desarrollo de sus servicios.

El Grupo trata datos personales de notarios, empleados, ciudadanos, representantes de entidades financieras, proveedores y otros grupos de interés, actuando, según los casos, como responsable del tratamiento o como encargado del tratamiento, de conformidad con la normativa vigente.

Marco normativo y principios de gestión

El tratamiento de los datos personales se realiza en estricto cumplimiento del **Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD)**, de la **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)** y del resto de normativa que resulte de aplicación en cada momento.

La gestión de los datos personales se rige por los principios de:

- licitud, lealtad y transparencia,
- limitación de la finalidad,
- minimización de datos,
- exactitud,
- limitación del plazo de conservación,
- integridad y confidencialidad, y
- responsabilidad proactiva.

Estos principios se integran en los procesos organizativos del Grupo y forman parte de su cultura de cumplimiento y de su compromiso con la confianza institucional del Notariado y de la ciudadanía.

Medidas técnicas y organizativas

Con el objetivo de garantizar la seguridad, integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos personales tratados, el Grupo ANCERT ha implantado medidas técnicas y organizativas adecuadas, teniendo en cuenta el estado de la técnica, los costes de aplicación, la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento, así como los riesgos para los derechos y libertades de las personas físicas, en línea con lo dispuesto en los artículos 32 a 34 del RGPD.

Estas medidas incluyen, entre otras:

- controles de acceso y gestión de perfiles,
- mecanismos de autenticación y trazabilidad,
- políticas internas de seguridad de la información,
- procedimientos de gestión de incidencias y brechas de seguridad, y
- acciones de concienciación y formación del personal en materia de protección de datos y confidencialidad.

Gobernanza y gestión del riesgo

La protección de datos personales ha sido identificada como un riesgo crítico de cumplimiento, con potencial impacto legal, reputacional y financiero, motivo por el cual el Grupo mantiene un enfoque preventivo orientado a la mejora continua y al refuerzo de los controles internos asociados al tratamiento de información personal.

Los aspectos relacionados con la seguridad técnica de los sistemas, infraestructuras, redes, plataformas y la continuidad operativa, así como la protección frente a incidentes o ataques, se desarrollan de forma específica en el apartado de Ciberseguridad, evitando duplicidades y garantizando una gestión integral y coordinada de la seguridad de la información.

Derechos de las personas interesadas

El Grupo ANCERT garantiza el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos personales, así como el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas, en los términos previstos en la normativa vigente.

Las personas interesadas pueden, asimismo, presentar reclamaciones ante la **Agencia Española de Protección de Datos**, sin perjuicio de los mecanismos internos de atención y gestión habilitados por el Grupo.

5.5. Accesibilidad universal a las personas con discapacidad

La accesibilidad universal es la condición mediante la que un entorno es plenamente accesible a todos los individuos, sin importar si estos sufren alguna discapacidad motriz que dificulta su desplazamiento. Actualmente, el Grupo cuenta 2 trabajadores con alguna discapacidad superior al 33%.

En las instalaciones donde se trabaja, se cuenta con accesos para personas con movilidad reducida y discapacidad en ciertas áreas mediante rampas y sistemas de facilitación de accesos.

En cuanto a las áreas de acceso, también está adaptado para personas con discapacidades motrices y, en ellas se pueden encontrar los mismos servicios que en el resto de las áreas de oficinas, ya sean comedores, acceso a internet, baños, áreas de trabajo y salas de reuniones.

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1. Medidas adoptadas para evitar la corrupción y el soborno, blanqueo de capitales.

El Grupo ANCERT, mantiene una posición de tolerancia cero con la corrupción y los actos ilegales, comprometiéndose a actuar de manera profesional, transparente y con integridad en todas sus relaciones y tratos comerciales allí donde las sociedades del Grupo operen. Mantiene un compromiso firme con la integridad, la ética empresarial y el cumplimiento normativo, rechazando de forma expresa cualquier práctica de corrupción, soborno o blanqueo de capitales en el desarrollo de su actividad. Este compromiso forma parte de su modelo de gobernanza y se integra en la estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social del Grupo.

La prevención de estas conductas se articula a través de un marco normativo interno sólido, basado en el Código Ético, la Política Anticorrupción y el Modelo de Prevención de Delitos, que establecen los principios, controles y procedimientos necesarios para prevenir, detectar y reaccionar ante posibles irregularidades.

6.1.1. Marco normativo interno y tolerancia cero

El Código Ético y de Conducta del Grupo establece el principio de tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno y cualquier forma de actuación contraria a la legalidad, tanto en el ámbito público como privado. Este principio es de aplicación obligatoria para todas las personas que integran la organización, así como para terceros que actúan en su nombre o se relacionan profesionalmente con el Grupo.

Este compromiso se desarrolla de manera específica en la Política Anticorrupción, aprobada en febrero de 2025, que transmite un mensaje inequívoco de oposición al soborno y la corrupción en todas sus manifestaciones, estableciendo normas de conducta claras y exigibles.

6.1.2. Medidas para la prevención del soborno y la corrupción

El Grupo ANCERT ha implantado un conjunto de medidas preventivas y de control, orientadas a minimizar el riesgo de prácticas corruptas y garantizar una actuación íntegra y transparente.

Entre las principales medidas adoptadas destacan:

- **Prohibición expresa del soborno activo y pasivo**, incluyendo la entrega, ofrecimiento, solicitud o aceptación de cualquier ventaja indebida con el fin de obtener un trato o beneficio injustificado.
- **Regulación estricta de regalos, atenciones e invitaciones**, estableciendo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y transparencia, así como límites económicos y sistemas de autorización y registro.
- **Prohibición de donaciones o contribuciones a partidos políticos**, candidatos o entidades vinculadas a los mismos.

- **Control de donaciones, patrocinios y mecenazgo**, que únicamente pueden realizarse con fines legítimos, de forma transparente y previa autorización, evitando cualquier finalidad indebida.
- **Prohibición de pagos de facilitación**, entendidos como aquellos destinados a agilizar trámites administrativos o decisiones públicas.
- **Gestión responsable de relaciones con agentes, intermediarios y terceros**, exigiendo criterios de necesidad, reputación, integridad, experiencia y la inclusión de garantías contractuales específicas.

Estas medidas refuerzan la prevención de riesgos y aseguran que las relaciones comerciales y profesionales se desarrollen conforme a los más altos estándares éticos.

6.1.3. Prevención del blanqueo de capitales y control financiero

El Grupo ANCERT adopta medidas orientadas a prevenir el blanqueo de capitales, garantizando la trazabilidad, exactitud y transparencia de todas las operaciones económicas.

En este ámbito, se aplican controles dirigidos a:

- a) Mantener libros y registros contables fieles, completos y actualizados, que reflejen con exactitud la naturaleza de las transacciones.
- b) Prohibir el uso de mecanismos contables para ocultar pagos indebidos o prácticas irregulares.
- c) Exigir la documentación adecuada de pagos, gastos y reembolsos, conforme a los procedimientos internos.
- d) Controlar las operaciones con terceros, especialmente agentes e intermediarios, asegurando que las contraprestaciones estén justificadas y debidamente documentadas.

Estas medidas permiten reducir el riesgo de utilización indebida de recursos financieros y refuerzan la transparencia en la gestión económica.

6.1.4. Modelo de Prevención de Delitos y enfoque basado en riesgos

La lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales se integra en el Modelo de Prevención de Delitos del Grupo, diseñado conforme a lo previsto en el Código Penal y a estándares nacionales e internacionales de compliance.

El Modelo se basa en un enfoque de gestión del riesgo, que incluye:

- a) La identificación y evaluación de riesgos penales mediante una matriz específica.
- b) La implantación de políticas, procedimientos y controles adecuados para mitigar dichos riesgos.
- c) La asignación clara de responsabilidades a los distintos niveles de la organización.
- d) La supervisión independiente a través del Comité de Cumplimiento.

Este enfoque permite anticipar riesgos, reforzar los controles internos y asegurar una respuesta eficaz ante posibles incumplimientos.

6.1.5. Canales de denuncia, control y régimen disciplinario

El Grupo ANCERT dispone de un **Sistema Interno de Información**, que permite comunicar de forma confidencial y segura cualquier sospecha de corrupción, soborno, blanqueo de capitales o incumplimiento normativo.

El sistema garantiza:

- La confidencialidad del informante y, en su caso, el anonimato.
- La prohibición de represalias frente a quienes comuniquen irregularidades de buena fe.
- La investigación objetiva e imparcial de los hechos.
- La adopción de medidas correctoras y disciplinarias cuando proceda.

El Sistema Interno de Información (SII) es el mecanismo esencial para la detección, comunicación y gestión de posibles irregularidades, incumplimientos normativos o conductas contrarias al Código Ético y a la normativa interna. Este sistema se encuentra alineado con lo establecido en la Ley 2/2023, de protección de las personas informantes y de lucha contra la corrupción, y constituye un elemento clave del modelo de cumplimiento y gobernanza del Grupo.

El SII permite que personas trabajadoras, directivos, miembros del órgano de administración y terceros que se relacionan con el Grupo puedan comunicar, de forma segura, confidencial y, si así lo desean, anónima, cualquier indicio o sospecha razonable de infracción legal o interna.

El sistema integra un Canal de Denuncias como vía preferente, complementado por otros canales alternativos, garantizando la accesibilidad del sistema y la posibilidad de realizar comunicaciones tanto por escrito como de forma verbal.

El Sistema Interno de Información se rige por los principios de confidencialidad, imparcialidad, diligencia y proporcionalidad, garantizando en todo momento:

- La protección de la identidad del informante y de las personas afectadas.
- El respeto a los derechos de defensa, presunción de inocencia y honor.
- La prohibición expresa de represalias frente a quienes comuniquen irregularidades de buena fe.
- El cumplimiento estricto de la normativa en materia de protección de datos personales.

El Grupo promueve el uso responsable del canal como herramienta preventiva, fomentando una cultura de información y transparencia.

La responsabilidad del Sistema Interno de Información corresponde al Comité de Cumplimiento, que ha delegado la gestión operativa en el Responsable Jurídico del Grupo, garantizando la independencia, neutralidad y objetividad en la tramitación de las comunicaciones.

Las comunicaciones recibidas son registradas en un libro-registro confidencial, se analizan conforme a un procedimiento interno establecido y, cuando procede, dan lugar a procesos de investigación internos, con plazos definidos y supervisión del órgano de administración.

Cuando de la tramitación de una comunicación se deriva la existencia de un incumplimiento, el Grupo ANCERT adopta las medidas disciplinarias o correctoras que correspondan, de conformidad con la legislación laboral, el Código Ético y la normativa interna aplicable. Estas

medidas pueden incluir sanciones disciplinarias e, incluso, la extinción de la relación laboral o contractual, en función de la gravedad de los hechos.

El incumplimiento de la Política del Sistema Interno de Información por parte de empleados o terceros puede dar lugar igualmente a la adopción de las medidas legales o contractuales oportunas.

La Política del Sistema Interno de Información fue aprobada por el Órgano de Administración y se encuentra vigente en su versión 1.1, aprobada en febrero de 2025, tras su actualización conforme a la Ley 2/2023.

Esta política es de acceso público, se difunde entre la plantilla y terceros relevantes, y se acompaña de acciones de formación y sensibilización, garantizando su conocimiento y correcta aplicación. La política se revisa y actualiza periódicamente para asegurar su adecuación normativa y su eficacia.

El incumplimiento de las políticas anticorrupción y de las normas de cumplimiento puede dar lugar a sanciones disciplinarias, de acuerdo con la legislación y la normativa interna aplicable.

6.1.6. Formación, supervisión y mejora continua

El Grupo refuerza la eficacia de su sistema anticorrupción mediante:

- Acciones periódicas de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla y, en su caso, a terceros relevantes.
- La supervisión continua del sistema por parte del Comité de Cumplimiento.
- La elaboración de informes y memorias internas que permiten evaluar el funcionamiento del modelo.
- La revisión y actualización periódica de las políticas y controles, adaptándolos a cambios normativos, organizativos o de riesgo.

6.1.7. Contribución a la gobernanza y al enfoque ESG

Las medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales refuerzan la buena gobernanza del Grupo ANCERT, contribuyendo a la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad de su actividad.

Este enfoque se alinea con los principios ESG, especialmente en el ámbito de Governance, y consolida una cultura corporativa basada en la integridad, el cumplimiento y la responsabilidad frente a los grupos de interés.

7. LA SOCIEDAD

7.1. Información fiscal asociada a subvenciones recibidas en conceptos medioambientales o similar.

La sostenibilidad es uno de los fundamentos más destacados para el Grupo ANCERT. Buscamos proteger el medio ambiente y contribuir al bienestar del planeta. La protección de la naturaleza, la seguridad de las comunidades en las que operamos y el respeto de los derechos humanos son el centro del negocio y de la estrategia comercial.

Buscamos que nuestros proveedores, clientes y propios trabajadores formen parte también de nuestro camino hacia la sostenibilidad que se comprometen a garantizar en todo momento una ética empresarial y un suministro responsable de los productos que adquirimos.

Los temas asociados al impuesto sobre beneficios se detallan en la nota 10 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo ANCERT a 31 de diciembre de 2025 y 2024.

Finalmente, la Sociedad no ha recibido durante los ejercicios 2025 y 2024 importe alguno en concepto de subvenciones asociadas a temas medioambientales.

Reunido aquí el Órgano de Administración de la Agencia Notarial de Certificación, S.L.U. y sus sociedades dependientes con fecha 16 de marzo de 2026 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Estado de Información No Financiera consolidado del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.