



# unei

## Informe de Sostenibilidad 2025



*Por un futuro responsable y diverso*

# ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b>	<b>2</b>
Carta de Nuestro director general	4
<b>1 SOMOS UNEI</b>	<b>6</b>
1.1 Qué es UNEI	6
1.2 Indicadores de Sostenibilidad 2025	7
1.3 Hitos Extraordinarios de UNEI en 2025	8
1.4 Por qué UNEI: El Propósito y los Valores	9
1.5 Nuestra Historia	10
1.6 Nuestra Composición y Gobierno Corporativo	12
1.7 Nuestras Líneas de Negocio	13
<b>2 SOSTENIBILIDAD EN UNEI</b>	<b>15</b>
2.1 Estrategia y Compromiso de UNEI con la Sostenibilidad	15
2.2 Contexto y Tendencias	15
2.3 Grupos de Interés, Encuestas de Satisfacción y Escucha Activa	16
2.4 Análisis de Doble Materialidad	19
2.5 Alineación con los ODS	24
<b>3 DESEMPEÑO GLOBAL</b>	<b>28</b>
3.1 Principales Logros	28
<b>4 DESEMPEÑO Y COMPROMISO AMBIENTAL</b>	<b>30</b>
4.1 Gobernanza Ambiental e Integración de la Sostenibilidad en la Estrategia Corporativa	30
4.2 Acción Climática y Descarbonización	31
4.2.1 Huella de Carbono UNEI 2025	31
4.2.2 Plan de Reducción de Emisiones	34
4.2.3 Gestión Energética	37
4.3 Gestión de Recursos y Economía Circular	39
4.4 Evolución de Consumos y Eficiencia en el uso de Recursos	43
<b>5 DESEMPEÑO Y COMPROMISO SOCIAL</b>	<b>45</b>
5.1 Aportación Social de UNEI y su Misión Inclusiva	46
5.1.1 Selección y Acceso al Empleo	46
5.1.2 Apoyo y Acompañamiento: Acciones Individuales, Grupales y Actividades de Inclusión	46
5.1.3 Relación con la Comunidad y la Red de Entidades Colaboradoras	49
5.1.4 Nuestro papel en el Ecosistema de Inclusión para Personas con Problemas de Salud Mental	50
5.1.5 Adaptación de Puestos y Ajustes Razonables	51

5.2 Empleo, Igualdad y Diversidad	51
5.3 Formación, Desarrollo y Bienestar de las Personas	67
5.4 Seguridad y Salud Laboral	69
5.4.1 Datos de Siniestralidad	70
5.4.2 Relación entre Trabajadores y la Dirección	71
<b>6 BUEN GOBIERNO</b>	<b>73</b>
6.1 Ética, Cumplimiento y Transparencia	73
6.2 Gobernanza Fiscal	75
6.3 Gestión de Riesgos Corporativos y de Compliance	76
6.4 Seguridad de la Información y Digitalización	78
6.5 Proveedores y Compras Responsables	80
<b>7 CERTIFICACIONES Y REDES</b>	<b>82</b>
7.1 Certificaciones	82
7.2 Sellos Sociales y de Excelencia	83
7.3 Iniciativas y Redes Nacionales e Internacionales	84
<b>8 SOBRE ESTE INFORME</b>	<b>87</b>
8.1 Alcance y Marco Normativo	87
8.2 Metodología de Reporte	88
8.3 Verificación del Informe	88
8.4 Accesibilidad, Contacto y Publicación	88
<b>9 TABLA DE EQUIVALENCIAS E INDICADORES GRI</b>	<b>90</b>

HACER DEL MUNDO UN LUGAR MÁS  
HUMANO, MÁS VIVIBLE Y MÁS FELIZ  
INSPIRANDO LO EXTRAORDINARIO.



Rafael Cía Director General de UNEI

## CARTA DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL

Contribuir al crecimiento de una empresa con Propósito como UNEI es un privilegio y una responsabilidad para todas las personas que formamos parte de ella. Nuestro proyecto empresarial, que en este 2026 cumple 35 años desde su fundación y que acaba de hacer un lustro desde la culminación de su transformación, está en plena forma, tal y como podrán comprobar en la lectura de esta Memoria de Sostenibilidad correspondiente a 2025.

UNEI es la empresa social andaluza líder en empleabilidad de personas con discapacidad, especialmente derivada de problemas de salud mental, con un modelo único de eficiencia y competitividad empresarial.

Nos hemos consolidado en el mercado como un partner 3S (social, sostenible e inteligente/Smart) para aquellos clientes -empresariales e institucionales- que

buscan externalizar servicios y procesos de su cadena de valor. Operamos en el sector logístico, en la conservación medioambiental, en los Facility Services, la teleasistencia avanzada y la gestión de espacios deportivos. Y lo hacemos con grandes resultados.

En efecto, para UNEI, 2025 ha sido un año de récords. Por primera vez hemos superado en nuestro equipo las 2.000 personas (un 87% con discapacidad y un 50% con problemas de salud mental) y rebasamos los 37 millones de facturación. Eso significa que en una década hemos triplicado nuestras ventas y nuestra plantilla.

Todo ello, siendo fieles a nuestro objeto social, que es promover la empleabilidad de personas con discapacidad, especialmente derivada de problemas de salud mental, apostando por la inclusión real, haciendo fácil lo que parece difícil para los colectivos con más dificultades de acceso al empleo.

***“En 2025, hemos alcanzado un récord de empleo y de facturación, siendo fieles a nuestro objeto social.”***

En esta inclusión juegan un gran papel las Unidades de Apoyo, como referentes de las medidas de ajuste y de accesibilidad que UNEI lleva a cabo para garantizar la adaptación al puesto de trabajo de las personas con mayores dificultades.

Nuestra actividad nace, además, de un Propósito: Hacer del mundo un lugar más humano, más vivible y más feliz, Inspirando lo Extraordinario. No se trata de una frase hecha, sino de una guía que marca el devenir de UNEI, nuestra relación con nuestros grupos de interés de UNEI y los objetivos estratégicos que nos marcamos.

En 2025, nuestro desempeño ha traído importantes logros. Hemos obtenido el sello EFQM400 como reconocimiento a nuestra gestión sostenible e innovadora. Hemos sido la primera empresa social en recibir financiación del Fondo de Impacto Social (FIS), adscrito al Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones y gestionado por COFIDES, para respaldar nuestro plan estratégico

y, con él, nuestro crecimiento. Y hemos medido por segunda vez, de la mano de la Universidad de Sevilla, nuestro impacto social, con un resultado elocuente: por cada euro invertido en UNEI, la sociedad recibe más del triple (3,33), en forma de retorno social de la inversión.

Comprobarán a lo largo de esta publicación estos y otros hitos alcanzados en 2025. Y lo podrán ver con un formato renovado y con un diseño más atractivo. Porque, para UNEI esta memoria es un ejercicio de transparencia, de balance y de compromiso con nuestros grupos de interés, quienes nos acompañan cada día en nuestro Propósito de Inspirar lo Extraordinario.

Les doy la bienvenida a la Memoria de Sostenibilidad de UNEI.

**Rafael Cía.**

# 1 SOMOS UNEI

## 1.1 QUÉ ES UNEI

UNEI es la **empresa social andaluza líder en empleabilidad de personas con discapacidad, especialmente derivada de problemas de salud mental**, con un modelo único de eficiencia y competitividad empresarial que pone a las personas en el centro.

La actividad empresarial de UNEI se desarrolla en **cinco líneas de negocio**:



Logística integral



Conservación y adecuación medioambiental



Facility Services



Desarrollo de un ecosistema de teleasistencia avanzada



Gestión de espacios deportivos

Todo ello, con una propuesta de valor 3S: Social, Sostenible e Inteligente (Smart)



UNEI triplica con creces el retorno social de la inversión por cada euro invertido en la compañía y cerró 2025 con cifras récord.

**+2000** personas

**87%** con discapacidad

**50%** con problemas de salud mental

UNEI fue fundada a principios de la década de los 90, en el contexto de la reforma psiquiátrica, para ofrecer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad derivada de Trastorno Mental Grave.

Hoy, UNEI es líder en empleo de personas con discapacidad en Andalucía y referente nacional en empleabilidad de personas con enfermedad mental, con un papel clave en el ecosistema de Andalucía de apoyo a las personas con problemas de salud mental.

## 1.2 INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD 2025

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD			
Indicador	2024	2025	Variación
Evolución de la Huella de Carbono	1.079,14 tCO <sub>2</sub> e	1.224,72 tCO <sub>2</sub> e	13,5%
Índice de intensidad de carbono	0,033 tCO <sub>2</sub> e / mil €	0,031 tCO <sub>2</sub> e / mil €	-6,1%
Intensidad de consumo eléctrico	34,10 kWh/K€	27,47 kWh/K€	-19,5%
Intensidad de consumo de energía solar	6,07 kWh/K€	7,68 kWh/K€	26,5%
Generación de residuos por facturación	5.977,05 kg/M€	4.313,37 kg/M€	-27,8%
Plantilla media anual	1.482 personas	1.714 personas	15,7%
Personas con enfermedad mental	742 personas	814 personas	9,7%
Personas con otras discapacidades	522 personas	640 personas	22,6%
Nuevas contrataciones	171 personas	240 personas	40,4%
Distribución por género	61 % hombres / 39 % mujeres	61 % hombres / 39 % mujeres	-
Horas de formación	20.535 h	25.300 h	18,8%
Procesos de selección gestionados	868	1.107	27,5%
Índice de frecuencia (PRL)	72,3	36,41	-49,6%
Índice de gravedad (PRL)	3,13	1,52	-51,4%
Índice de incidencia (PRL)	9.607,58	7.409,57	-22,9%

Tabla 1: Principales Indicadores de Sostenibilidad y Desempeño 2025.

## 1.3 HITOS EXTRAORDINARIOS DE UNEI EN 2025



**01** Finalización nueva sede de Granada y ampliación/mejora de instalaciones en Jerez y Jaén



**02** Elaboración y presentación en Málaga del II Estudio de Contratación Social, con más de 100 grandes empresas



**03** El Fondo de Impacto Social financia el Plan Estratégico de UNEI participantes



**04** Análisis de impacto social de UNEI por parte de la Universidad de Sevilla y comunicación a grupos de interés



**05** iFest: primer festival de innovación de UNEI



**06** Jornada de contratación social coorganizada con CESUR



**07** Incorporación de nuevo equipo UNEI en Dos Hermanas, con el que la empresa supera las 2.000 personas en plantilla



**08** Proyecto de ensamblaje y entrega de la nueva eCargoBike de Mothium

## 1.4 POR QUÉ UNEI: EL PROPÓSITO Y LOS VALORES

UNEI es una compañía comprometida con un Propósito: Hacer del mundo un lugar más humano, más vivible y más feliz, Inspirando lo Extraordinario.

### MÁS HUMANO

Transformando proyectos de vida a través del empleo.

### MÁS VIVIBLE

Contribuyendo a un mundo más sostenible, tanto desde el punto de vista ambiental como social, de gobernanza y de buen gobierno.

### MÁS FELIZ

Poniendo a las personas del equipo en el centro, y apostando por su bienestar.

### INSPIRANDO LO EXTRAORDINARIO

Sumando cada vez más personas, empresas e instituciones a este Propósito.

La **misión** de UNEI es transformar proyectos de vida de personas con problemas de salud mental y otras discapacidades desarrollando iniciativas empresariales sostenibles e innovadoras.

La **visión** de UNEI es ser un referente empresarial de impacto social basado en el bienestar emocional.

Los **valores** de UNEI son la diversidad y la integración, la honestidad y la lealtad, y la valentía y la decisión.

### DIVERSOS e INTEGRADORES

*La sensibilidad hacia el otro, sus emociones y necesidades, siempre presentes.*

*La tolerancia y el respeto, siempre por delante.*

*Acogedores y comprensivos en nuestra gran diversidad.*

*Abiertos y muy colaborativos, porque crecemos juntos.*

### HONESTOS Y LEALES

*Muy fieles a la palabra dada, muy cuidadosos en no prometer lo que no podemos cumplir y en cumplir con todos nuestros compromisos.*

*Muy leales y sinceros entre nosotros.*

*Muy responsables con todos nuestros partners y clientes.*

### VALIENTES Y DECIDIDOS

*Nos apasiona trabajar e innovar para mejorar las cosas y, con ellas, la vida de las personas.*

*Miramos al futuro sin miedo, porque nuestra tarea es hacerlo más vivible, más confiable, un lugar mejor para vivir, empezando por nuestro propio entorno.*

## 1.5 NUESTRA HISTORIA

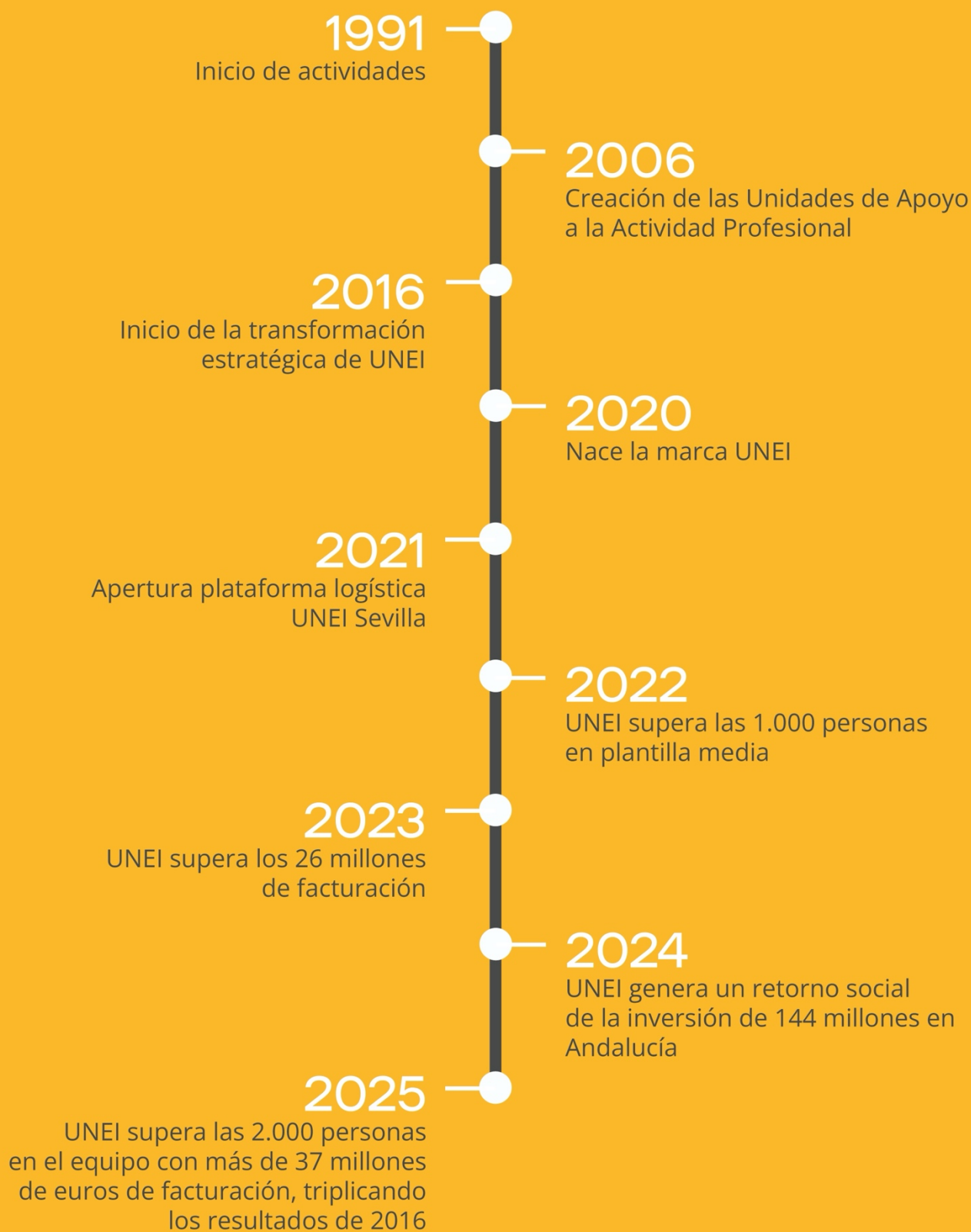
UNEI se constituyó a principios de la década de 1990, en el contexto de la reforma psiquiátrica, para dar oportunidades de empleo e inclusión a personas con problemas de salud mental.

En 2016, UNEI había alcanzado las 673 personas en el equipo y superaba ligeramente los 11 millones de facturación anual. Comenzó entonces una **profunda transformación de la compañía**, que en estos diez años ha logrado **triplicar tanto su plantilla como sus ventas**.

En ese proceso, UNEI reorientó sus **líneas de negocio** con criterios de oportunidad y empleabilidad, llevó a cabo la **fusión jurídica** de las distintas empresas provinciales que formaban el grupo empresarial y acometió la **apertura y remodelación de sedes** en Andalucía. Todo, para crear una **empresa moderna e innovadora** más preparada para competir en el mercado y cumplir así su fin social.

El culmen de este proceso fue la **creación de la marca UNEI** (UNE-Inclusión, UNE-Illusión, UNE-Innovación), en octubre de 2020.

# UN POCO DE HISTORIA: HITOS DE UNEI



## 1.6 NUESTRA COMPOSICIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO

Los órganos de gobierno de UNEI y su modelo de gobernanza son los pilares sobre los que se asienta su buen hacer empresarial y se han constituido como una de las prioridades estratégicas para la dirección de UNEI.

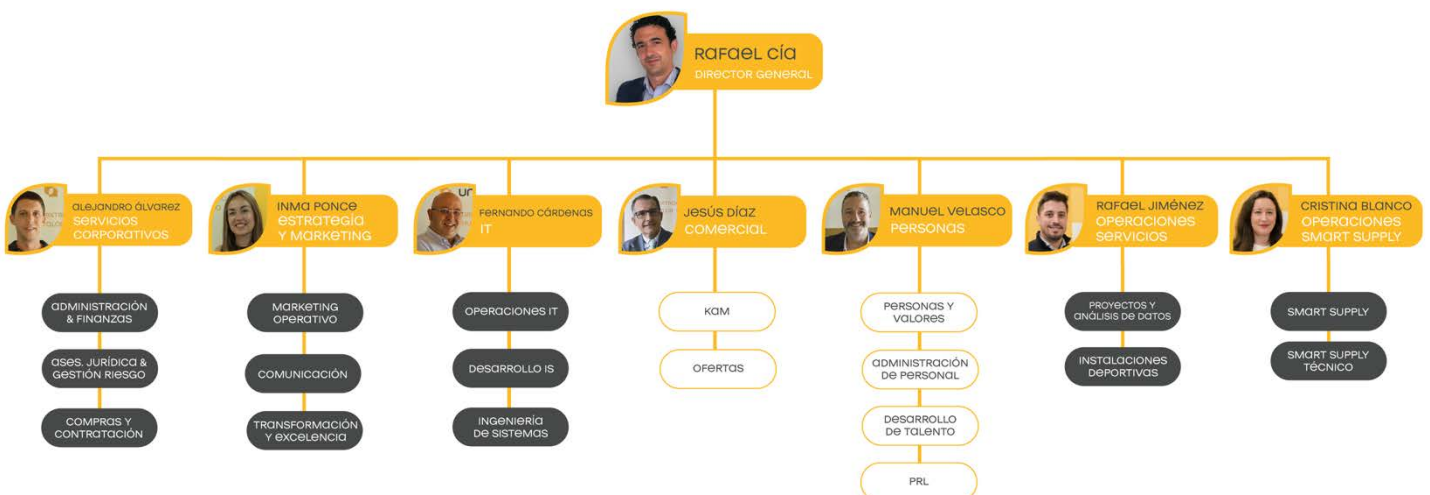
UNEI está participada mayoritariamente por Ilunion (Grupo Social ONCE) y la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), perteneciente a la Junta de Andalucía. También forman parte de su accionariado, de forma más minoritaria, la Federación Salud Mental Andalucía y Asaenes Salud Mental Sevilla. Estas cuatro entidades integran nuestro consejo de administración.

*Nuestros socios, referentes en la inserción de personas con algún tipo de discapacidad, contribuyen con solvencia y equilibrio al objetivo de nuestro proyecto.*

Accionariado de UNEI	
	
	

Para su organización funcional, UNEI cuenta con el liderazgo del Comité de Dirección, encabezado por el director general y distribuido en divisiones, con sus correspondientes direcciones corporativas.

En 2025, atendiendo al incremento de volumen de la compañía y la necesidad de una mayor especialización, se ha llevado a cabo una reorganización de la Dirección de Operaciones en dos divisiones: la Dirección de Operaciones de Servicios y la Dirección de Operaciones de Smart Supply.



## 1.7 NUESTRAS LÍNEAS DE NEGOCIO

Las actividades de UNEI se desarrollan en varias líneas de negocio, con las que compete en el mercado con una propuesta de valor social, sostenible e inteligente (Smart)3S):



Somos especialistas en externalización de procesos de la cadena de suministro, aunando todas las necesidades de nuestros clientes en un único proveedor, integrado a nivel de sistemas, y garantizando así la máxima eficiencia en todo el proceso logístico.

### *Cero fugas de eficiencia*

+ **30.000 M2** de almacenes en todas las provincias andaluzas.

+ **1.000 M2** almacenamiento en frío

+ **600** personas.

+ **300** vehículos



Unimos innovación, sostenibilidad y compromiso social para ofrecer soluciones de jardinería, paisajismo, reforestación y adecuación medioambiental que generan **impacto positivo** y resultados medibles.

+ **200** puntos de servicio

+ **220** personas

+ **225K** horas de trabajo



Transformamos la gestión de Facility Services -limpieza, mantenimiento, servicios auxiliares, conserjería, control de accesos...- a través de la **inteligencia del dato en tiempo real**. Gracias a la **trazabilidad** de todas las operaciones, garantizamos **cero fugas de eficiencia** y una optimización continua de los recursos.

+ 1.000 puntos de servicio

1.000 personas



tanto a personas en situación de dependencia como a otros segmentos de actividad específicos.

+ 50.000 relojes en el mercado

+ 50 personas en laboratorio



Gestionamos centros deportivos y de ocio, incluyendo la concesión de dos espacios deportivos en Jerez: **Arena Village** y **The Racket Club**.



Desarrollamos un **hardware** propio de **teleasistencia avanzada en movilidad** llamado MIMOV. Se comercializa como teléfono móvil y como reloj, y se dirige



# 2 SOSTENIBILIDAD EN UNEI

## 2.1 ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE UNEI CON LA SOSTENIBILIDAD

El **Plan Director de Sostenibilidad 2025–2027** es nuestra hoja de ruta para integrar de forma transversal los criterios **Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG)** en nuestro modelo de negocio, de forma plenamente alineada con el **Plan Estratégico 2024–2027** y con nuestro Propósito.

El Plan se articula en **tres pilares estratégicos**:

Estrategia Social	Empleo inclusivo y de calidad, igualdad de oportunidades, accesibilidad y bienestar integral de las personas trabajadoras.
Estrategia Medioambiental	Reducción de la huella de carbono, eficiencia energética, economía circular, movilidad sostenible y uso responsable de los recursos.
Estrategia Gobernanza	Ética corporativa, transparencia, cumplimiento normativo e integración de criterios ASG en la gestión y toma de decisiones.

A través de este Plan, UNEI refuerza un modelo de gestión **sostenible, transparente y centrado en las personas**, orientado a maximizar su impacto social positivo y avanzar hacia el objetivo de neutralidad climática en 2050.

## 2.2 CONTEXTO Y TENDENCIAS

UNEI desarrolla su estrategia de **sostenibilidad** en un contexto de creciente **exigencia social, ambiental y regulatoria**, donde la sostenibilidad se consolida como factor clave para la **competitividad, resiliencia** y generación de **valor empresarial**. La evolución normativa europea y el aumento de las expectativas de los **grupos de interés**

impulsan una gestión responsable de los impactos sociales y ambientales.

La actuación de UNEI se alinea con las **Tendencias ESG 2025** identificadas por Forética, destacando la **integración de criterios ASG**, la **transición hacia modelos bajos en carbono**, la **gestión inclusiva del talento** y el fortalecimiento del **buen gobierno y la transparencia**.

El Plan Estratégico 2024–2027 establece la hoja de ruta con cinco líneas estratégicas y catorce proyectos clave, orientados a la excelencia operativa, la mejora de la experiencia de clientes y personas trabajadoras, el fortalecimiento del buen gobierno y la consolidación de

UNEI como referente empresarial de impacto social. Estas líneas se integran en el Plan de Sostenibilidad 2025–2027, estructurado en los pilares Social, Medioambiental y de Gobernanza, garantizando una respuesta coherente y alineada con las expectativas de los grupos de interés.



## 2.3 GRUPOS DE INTERÉS, ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN Y ESCUCHA ACTIVA

En UNEI entendemos la escucha activa como un elemento esencial de nuestro modelo de gestión y de nuestra estrategia de sostenibilidad.

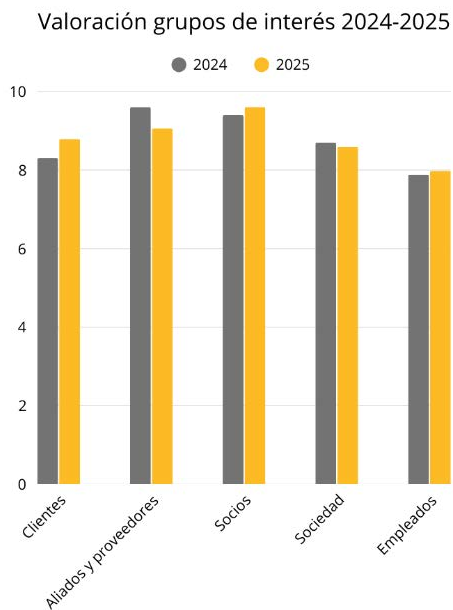
Conocer, comprender y anticipar las expectativas de nuestros grupos de interés nos permite mejorar de forma continua, reforzar relaciones de confianza y asegurar la coherencia entre

nuestro propósito y la forma en que desarrollamos nuestra actividad.

### Cientes

La satisfacción global de nuestros clientes se sitúa en **8,79** sobre 10, mostrando una evolución positiva

respecto al ejercicio anterior. Los aspectos mejor valorados están relacionados con la **capacidad de adaptación a las necesidades del cliente**, la **calidad de la información** y la **atención del equipo comercial**, la **actitud y profesionalidad de los equipos operativos** y la **capacidad de resolución de incidencias**.



Gráfica 1: Evolución valoración GI.

Se mantienen estables, en niveles elevados, indicadores clave como la **calidad del servicio** y la **relación calidad-precio**, lo que refuerza la percepción de UNEI como un partner fiable y comprometido a largo plazo.

Esta evolución favorable es resultado de distintas iniciativas estratégicas desarrolladas en los últimos ejercicios, entre las que destacan la redefinición del *customer journey*, la clarificación de la propuesta de valor, y la revisión de la cartera actual y potencial de clientes, con el objetivo de focalizar la oferta de UNEI en aquellos nichos y proyectos donde aporta un mayor valor diferencial.

## Aliados y proveedores

Los niveles de satisfacción de aliados y proveedores se mantienen **muy elevados**, alcanzando una valoración media de **9,06 sobre 10**, y cumpliendo holgadamente los objetivos establecidos: más de un **50 % de promotores** y menos de un **20 % de detractores**.

Destacan especialmente la **actitud y profesionalidad de los equipos**, la **coherencia de UNEI con su propósito** y la **calidad de la relación**, percibida como cercana, transparente y basada en la colaboración. Estos resultados confirman la solidez de un modelo de relación orientado a la confianza mutua y a la construcción de alianzas sostenibles en el tiempo.

Cabe señalar que, en 2024, se produjo un deterioro puntual en la valoración de aspectos relacionados con los procesos de homologación, contratación y facturación, derivado de la puesta en marcha de iniciativas orientadas a incrementar el nivel de exigencia y a centralizar y digitalizar determinados procesos. En el 2025, tras el periodo de implantación y ajuste, estas magnitudes han comenzado a recuperarse,

evidenciando la capacidad de la organización para gestionar el cambio sin comprometer la calidad de las relaciones.

## Socios

La satisfacción de nuestros socios se mantiene en niveles muy elevados, con una valoración media de **4,83 sobre 5**, reflejo de una relación sólida, basada en la confianza, el alineamiento estratégico y la creación de valor compartido.

Los resultados obtenidos evidencian una percepción positiva en aspectos clave como la **evolución de los resultados económicos y sociales**, la **claridad y coherencia de la estrategia**, y la **transparencia en la gestión y en la toma de decisiones**. Nuestros socios valoran especialmente la capacidad de UNEI para conjugar el crecimiento empresarial con el cumplimiento riguroso de su propósito social, así como su rol activo como agente de transformación en el ámbito de la inclusión laboral y el bienestar emocional.

Durante el ejercicio, UNEI ha reforzado los mecanismos de **relación, información y rendición de cuentas** con sus socios, promoviendo una comunicación más estructurada y continua, alineada con los hitos del Plan Estratégico y con la evolución del entorno. Este enfoque ha permitido avanzar en un mayor entendimiento mutuo de los retos estratégicos, los riesgos asociados al crecimiento y las oportunidades de desarrollo futuro, favoreciendo una toma de decisiones compartida y sostenible en el largo plazo.

## Sociedad

La percepción de la sociedad sobre UNEI es igualmente muy positiva, con una valoración media de **8,59 sobre 10**, lo que pone de manifiesto el reconocimiento de nuestro compromiso con la **responsabilidad social**, la **inclusión** y el **impacto en la comunidad**.

Aspectos como la **transparencia**, la **colaboración** y la **calidad de la relación** se mantienen estables a lo largo del periodo estratégico, a pesar del notable incremento del número y la diversidad de entidades colaboradoras. Este crecimiento ha supuesto un esfuerzo adicional de escucha, cercanía y adaptación, especialmente en un contexto marcado por la rotación de algunas entidades derivada de su dependencia de fondos públicos.

UNEI ha ampliado de forma significativa tanto el número como la tipología de organizaciones con las que colabora, lo que ha permitido dar respuesta a nuevos colectivos y necesidades sociales, reforzando así su papel como agente activo de transformación social en su entorno.

## Empleados

En 2025, la satisfacción mejora ligeramente respecto a 2024, pasando de **3,94 a 3,99 sobre 5**, con un incremento del 7% en la participación. Se mantienen las tendencias en todos los bloques de la encuesta y se alcanzan los objetivos fijados: más del 50% de promotores, menos del 20% de detractores y un NPS del 73%.

*UNEI dispone de un sistema estructurado de medición de la satisfacción y de recogida de feedback de sus principales grupos de interés —clientes, aliados y proveedores, socios y sociedad— cuyos resultados se analizan de manera periódica y se integran en los procesos de toma de decisiones y mejora.*

Entre los principales avances destacan la redefinición de la experiencia del empleado mediante el diseño del employee journey, con especial foco en un onboarding más homogéneo y alineado con la cultura y valores de UNEI, así como la digitalización de las Unidades de Apoyo para mejorar la trazabilidad y la gestión documental.

No obstante, persisten retos clave como: optimizar el embudo de empleabilidad, especialmente en los procesos de selección, reforzar la trazabilidad del talento a lo largo de todo su ciclo en la organización y avanzar hacia un análisis y seguimiento más estratégico.



## 2.4 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

El **Análisis de Doble Materialidad** es una metodología que permite identificar los asuntos más relevantes para UNEI

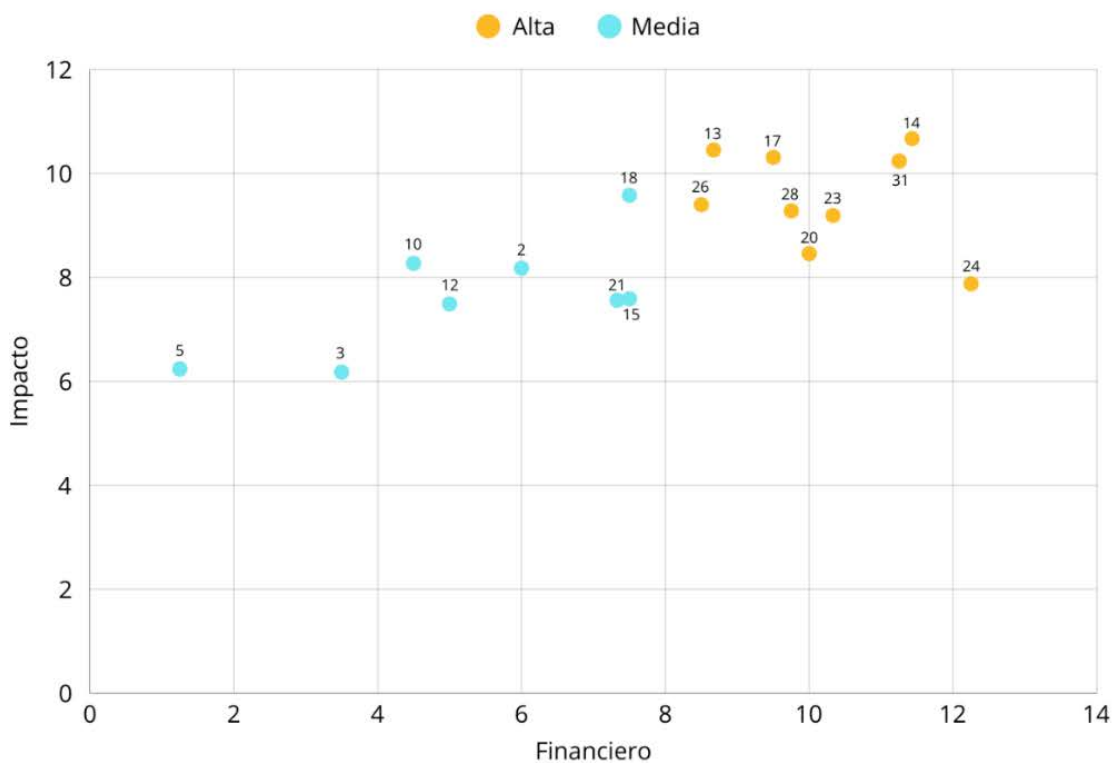
considerando una doble perspectiva: por un lado, los **impactos que la actividad de la organización genera sobre las**

personas, la sociedad y el entorno, y por otro, los riesgos y oportunidades que estos asuntos pueden suponer para la situación financiera, la estrategia y la continuidad del negocio. Para ello, se aplica una metodología que combina la evaluación de impactos, valorados en función de su escala, alcance, irremediabilidad y probabilidad de ocurrencia, con el análisis de riesgos y oportunidades corporativos, permitiendo priorizar los asuntos materiales.

En UNEI el resultado de dicho análisis confirma la solidez y coherencia del modelo estratégico de nuestra organización, evidenciando una clara alineación entre su propósito social, su modelo de negocio y su sostenibilidad económica. Lejos de tratarse de un

ejercicio meramente normativo, la doble materialidad se consolida como una herramienta estratégica de primer nivel, que permite priorizar, anticipar riesgos y orientar la toma de decisiones.

El ejercicio realizado, que incorpora la identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO), así como su comparación entre 2024 y 2025, muestra una estabilidad en los grandes ejes de materialidad, junto con una evolución cualitativa en la naturaleza de los riesgos y oportunidades asociados. UNEI es una organización madura, con un modelo claro, cuyos principales retos no pasan por redefinir prioridades, sino por consolidar, optimizar y escalar lo ya construido. El análisis se ha hecho de forma colaborativa con todos los grupos de interés.



Gráfica 2: Análisis de Doble Materialidad

Tema material	Impacto Total	Escala Financiera	Prioridad Total
14. Crear empleo de calidad para PCD y colectivo vulnerable	Crítico	Crítico	Alta
31. Innovación y digitalización	Crítico	Crítico	Alta
23. Gestión responsable de la cadena de valor	Importante	Crítico	Alta
13. Experiencia del empleado	Crítico	Crítico	Alta
12. Accesibilidad universal	Importante	Mínimo	Media
17. Experiencia de cliente	Crítico	Crítico	Alta
28. Excelencia	Importante	Crítico	Alta
24. Gestión de riesgos (ASG)	Importante	Crítico	Alta
15. Gestión de la diversidad e inclusión	Importante	Importante	Media
21. Cultura ética y valores	Importante	Importante	Media
10. Economía circular	Importante	Mínimo	Media
3. Gestión eficiente de la energía	Importante	Mínimo	Media
26. Ciberseguridad	Importante	Crítico	Alta
5. Consumo de agua	Importante	Mínimo	Media
18. Relación y diálogo con los grupos de interés	Importante	Importante	Media
20. Reputación de marca: confianza de los GI	Importante	Crítico	Alta
2. Mitigación del cambio climático	Importante	Importante	Media

Tabla 2: Resultado Análisis de Doble Mater

## Resumen estratégico del Análisis de Doble Materialidad

El análisis de **doble materialidad** realizado por UNEI confirma la **solidez** y **coherencia** de su **modelo estratégico**, evidenciando una clara **alineación** entre su **propósito social**, su **modelo de negocio** y la **sostenibilidad económica**. Este ejercicio trasciende el **cumplimiento normativo** y se consolida como una **herramienta estratégica** de primer nivel, que permite **priorizar acciones**, **anticipar riesgos** y orientar la **toma de decisiones** en un contexto de **crecimiento** y **complejidad organizativa** creciente. La comparación de los **impactos, riesgos y oportunidades (IRO)** entre 2024 y 2025 muestra **estabilidad** en los grandes ejes de **materialidad**, así como una evolución cualitativa en la naturaleza de los **riesgos** y **oportunidades** asociados, reflejando la **madurez** del modelo de UNEI, cuyo principal **reto** consiste en **consolidar, optimizar** y **escalar** las prácticas ya implementadas.

El bloque de **Personas, empleo inclusivo** y cultura organizativa constituye el núcleo del modelo UNEI, manteniendo una prioridad alta y un impacto crítico tanto interno como externo. La organización ha identificado como desafío estratégico escalar su modelo de empleo inclusivo sin comprometer el bienestar, la productividad ni la cohesión interna, apoyándose en sistemas, datos y gestión profesionalizada. Los avances alcanzados a través de la Línea Estratégica 3, orientados a la gestión del talento, liderazgo, experiencia del empleado y profesionalización de las estructuras de apoyo, consolidan el empleo de calidad como eje vertebrador de la organización. El análisis refuerza la

necesidad de evolucionar hacia una gestión sistémica y basada en datos, capaz de anticipar tensiones organizativas y garantizar la sostenibilidad del modelo a medio y largo plazo.

En cuanto al bloque de **Cliente, reputación y relación con los grupos de interés**, la materialidad externa es crítica y la financiera elevada, vinculada a oportunidades de crecimiento y consolidación del modelo. La experiencia de cliente y la confianza del ecosistema funcionan como multiplicadores del impacto social y económico de UNEI. La organización ha avanzado significativamente mediante la estructuración del customer journey, la segmentación de clientes y el fortalecimiento del diálogo con los grupos de interés, a través de las Líneas Estratégicas 2 y 5. El principal reto radica en reforzar el reconocimiento externo del valor diferencial de UNEI, cerrando la brecha entre impacto real y percepción, y capitalizando su posicionamiento como partner 3S en entornos cada vez más



exigentes.

La **Cadena de valor y operación responsable** constituyen un soporte crítico del modelo de negocio, condicionando la sostenibilidad económica y la confianza de clientes, administraciones y grupos de interés.

Aunque la organización no cuenta con una cadena de suministro extensa, depende de proveedores, aliados estratégicos y terceros para la prestación de servicios, soporte tecnológico, logística y gestión operativa. La materialidad de este bloque se explica principalmente por su relevancia financiera y reputacional. UNEI ha logrado avances importantes en la profesionalización de compras, contratación y gestión de proveedores, aunque el análisis señala la necesidad de reforzar la integración de criterios ASG y anticipar riesgos asociados al crecimiento y a mayores exigencias regulatorias y contractuales.

El bloque de **Gobernanza, riesgos, innovación y excelencia**, caracterizado por una **materialidad interna y financiera alta**, funciona como **habilitador del crecimiento** y mecanismo de protección frente a **riesgos sistémicos**. UNEI ha fortalecido este ámbito mediante las Líneas Estratégicas 1 y 4, desarrollando

un modelo de gobernanza estructurado, impulsando la cultura del dato, digitalizando procesos clave y avanzando en gestión de riesgos y seguridad. La doble materialidad confirma la pertinencia de estas acciones y subraya la conveniencia de consolidarlas como ventajas competitivas explícitas.

Finalmente, los temas de **Temas ambientales y sostenibilidad operativa**, que incluyen **mitigación del cambio climático, gestión eficiente de la energía, consumo de agua y economía circular**, presentan una **materialidad media**, con mayor relevancia desde la perspectiva reputacional y regulatoria que desde el núcleo del negocio. UNEI ha integrado estos temas de manera transversal, avanzando en la medición y control de impactos ambientales y desarrollando iniciativas alineadas con su posicionamiento sostenible y con las expectativas de clientes, administraciones y financiadores.



## 2.5 ALINEACIÓN CON LOS ODS

En UNEI mantenemos un compromiso activo con la **Agenda 2030 de Naciones Unidas**, integrando los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** como marco de referencia para orientar su actividad hacia un desarrollo **económico, social y ambientalmente responsable**.

A partir de un análisis interno de contribución e impacto hemos identificado los principales **ODS** en los que impacta de forma positiva nuestra actividad, que detallamos a continuación organizados conforme a los tres pilares de la sostenibilidad:

### ESTRATEGIA SOCIAL



#### ODS 1 FIN DE LA POBREZA

La tasa de población en riesgo de pobreza o exclusión social (tasa AROPE) de las personas con discapacidad es superior al 32%, siete puntos por encima de la media. En UNEI contribuimos a transformar esta realidad, ya que contamos en nuestro equipo con más de más de 1.700 personas con discapacidad, a quienes ofrecemos oportunidades laborales justas, accesibles y en entornos inclusivos.



#### ODS 2 HAMBRE CERO

Contribuimos a la lucha contra el hambre y la **inseguridad alimentaria** en una doble vía. Por un lado, mediante la prestación de **servicios de restauración social dirigidos a personas en situación de vulnerabilidad** usuarias de recursos residenciales y asistenciales, lo que supuso más de 888.000 menús en 2025 (un 2,2% más). Además, gestionamos con la ONG Madre Coraje la recogida y entrega del aceite usado generado en nuestras cocinas, para colaborar con sus proyectos sociales en España, Perú y Mozambique.



### ODS 3 SALUD Y BIENESTAR

Las instalaciones deportivas que gestionamos en Jerez son un polo de salud y bienestar, promoviendo el **deporte y la socialización** como herramientas clave para la **mejora de la calidad de vida y la inclusión social**. Destaca, entre ellas, nuestra colaboración con los recursos sociales y sanitarios que atienden a las personas con problemas de salud mental para facilitar el acceso de personas vulnerables a **actividades acuáticas y ejercicio físico adaptado**, siempre acompañadas por profesionales especializados.



### ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

En UNEI consideramos la **formación continua** un elemento estratégico para mejorar la capacitación, el desarrollo profesional y la empleabilidad de nuestro equipo. En el marco de nuestro Plan de Formación, hemos impartido la cifra récord de 25.300 horas formativas en 2025, con la participación de 1.556 personas.



### ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

Somos una empresa comprometida con la igualdad. Hemos aprobado en 2025 nuestro tercer Plan de Igualdad 2025-2029, incorporando por primera vez además una Comisión Negociadora responsable de su seguimiento e implantación. Contamos, además, con Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia personas LGTBIQ+, integrados en el Código Ético, junto con medidas de conciliación laboral, personal y familiar recogidas en el Convenio Colectivo.



### ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

En UNEI ofrecemos oportunidades de empleo y de calidad a más de 1.700 personas con discapacidad y en torno a 1.000 personas con discapacidad derivada de problemas de salud mental, un grupo con altas barreras de acceso y permanencia en el empleo.



## ODS 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

En UNEI contribuimos activamente a la **reducción de las desigualdades** mediante la **inclusión sociolaboral de personas con discapacidad**, sobre todo derivada de problemas de salud mental. Este compromiso se refuerza mediante un enfoque de inclusión integral, apoyado en las **Unidades de Apoyo**, que acompañan a las personas trabajadoras en su adaptación al puesto y en su integración social y laboral.

## GOBERNANZA



### ODS 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

En UNEI impulsamos la **innovación** y la **digitalización** como pilares de nuestro modelo de negocio, impulsando soluciones que mejoran la eficiencia operativa, la **accesibilidad** y generan **impacto social positivo**. Ejemplos de ello son nuestra línea de negocio UNEI Smart Supply, especializada en externalización de procesos de la cadena de suministro con cero fugas de eficiencia, o el desarrollo de MIMOV, ecosistema de teleasistencia avanzada que centra nuestra línea de negocio UNEI Social and Health.

# MEDIO AMBIENTE



## ODS 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

En UNEI contribuimos al desarrollo de **ciudades y comunidades más sostenibles** mediante acciones como la reforestación de espacios degradados, el fomento de la **movilidad responsable** o la **logística urbana de bajo impacto ambiental**.

Ejemplos de ello son la participación en la conformación del Anillo Verde de Granada, de la mano de la Fundación

Plant\_for\_the\_Planet; la renovación progresiva de nuestra flota hacia modelos más sostenibles, la adhesión al proyecto eCitySevilla o la puesta en marcha de proyectos de reparto de última milla 100% sin emisiones y con inclusión social en ciudades andaluzas.



## ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

En UNEI integramos los principios de **producción y consumo responsables** en nuestro modelo de gestión, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la mejora continua de procesos para minimizar los impactos ambientales. Ejemplos de ello son la reducción de productos químicos de limpieza (un 72% menos) y de fitosanitarios en jardinería (un 82%), así como la disminución de los residuos (20%, el doble del objetivo fijado) y la reutilización de envases logísticos.



## ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

En UNEI integramos la **acción climática** como eje prioritario de nuestra estrategia de sostenibilidad, avanzando hacia un modelo **más eficiente y bajo en carbono**. Cabe destacar que en 2025 redujimos un 3,8% el consumo de electricidad de red y aumentamos un 40% la generación renovable propia. Además, hemos comenzado en 2025 la instalación de infraestructuras de recarga en nuestras sedes. Como en ejercicios anteriores, toda la electricidad contratada por UNEI proviene de **comercializadoras con garantía de origen renovable**.

# 3 DESEMPEÑO GLOBAL

## 3.1 PRINCIPALES LOGROS

2025 ha sido un ejercicio cargado de hitos significativos y reconocimientos para UNEI. Más allá de las cifras récord en facturación y empleo, cabe destacar cuatro grandes hitos en el ejercicio:

### Gestión

Hemos entrado en el mayor ranking global de empresas excelentes gracias a la consecución del sello EFQM 400, única certificación oficial e internacional que reconoce la gestión excelente, innovadora y sostenible de las organizaciones



Rafael Cía recibe el sello EFQM 400 de manos de Ignacio Babé, director general y CEO del Club Excelencia en Gestión

### Impulso

Hemos sido la primera empresa española en recibir financiación del Fondo de Impacto Social (FIS), gestionado por COFIDES y adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para impulsar y respaldar su crecimiento.



Visita a UNEI de la secretaria general de Inclusión y de la presidenta de COFIDES con motivo de la financiación concedida a UNEI

### Impacto

La Universidad de Sevilla ha realizado en 2025 el segundo Análisis de Impacto Socioeconómico de UNEI, que concluye que, por cada euro invertido en la empresa, la sociedad recibe 3,33, en forma de retorno social de la inversión (SROI). Este dato mejora la anterior calificación de la empresa y se encuentra por encima también de la media del sector de la economía social.

Para la difusión de este informe de impacto social entre nuestros grupos de interés, lanzamos la campaña "Tu factura más dulce - Con UNEI Triplicas", dirigida a nuestros clientes, acompañada de nota de prensa y acciones en redes sociales.



Imagen de la campaña **Tu factura + dulce**, para conmemorar el **Análisis de Impacto Social de UNEI** elaborado por la **Universidad de Sevilla**

## Propósito

En UNEI hemos llevado a cabo, en colaboración con la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía y con el asesoramiento técnico de Intelqualia, el II Estudio de Contratación Social en Andalucía, primer análisis cuantitativo realizado sobre la visión de las grandes empresas en torno a la diversidad y la inclusión.

El estudio ha permitido concluir que la mayoría de las grandes empresas españolas y andaluzas está desarrollando estrategias de diverso alcance para planificar la inclusión laboral de personas con discapacidad más allá de los porcentajes fijados por la ley, bien sea de forma directa o a través de la contratación social.



El presidente del Parlamento, la consejera de Empleo y la secretaria de Inclusión Social de la Junta de Andalucía, junto a directivos de UNEI en la firma del protocolo para llevar a cabo el II Estudio de Contratación Social

## Referencia

El Foro de Logística ha reconocido a UNEI Smart Supply como una de las mejores prácticas en materia de Diversidad e Inclusión en este sector, dentro de sus premios Talento y Logística, entregados en Madrid en noviembre de 2025.



UNEI recibe su distinción en los **Premios Talento y Logística** del Foro de Logística

# 4 DESEMPEÑO Y COMPROMISO AMBIENTAL

## 4.1 GOBERNANZA AMBIENTAL e INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA ESTRATEGIA CORPORATIVA

Hacer del mundo un lugar más vivible forma parte de nuestro Propósito. Por eso, en UNEI integramos la **gestión ambiental y climática** en nuestro modelo de **gobernanza** y estrategia corporativa, considerando la **sostenibilidad ambiental** como un **eje estratégico** para la creación de valor a largo plazo y la gestión responsable de sus impactos.

*Nuestro Plan de Sostenibilidad 2025–2027 establece compromisos ambientales medibles, alineados con nuestro Plan Estratégico y basados en la mejora continua.*

La gobernanza ambiental se apoya en un **Sistema de Gestión Ambiental** certificado ISO 14001:2015, que permite **identificar y gestionar impactos**, definir **objetivos ambientales**, monitorear **indicadores clave** y aplicar medidas de **eficiencia energética**, **descarbonización**, **gestión de residuos** y **consumo responsable de recursos**.

Los criterios **ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)** están plenamente integrados en la estrategia corporativa y en la toma de decisiones, apoyándose en el **Análisis de Doble Materialidad** para priorizar impactos, riesgos y oportunidades y orientar la planificación hacia un modelo de negocio **resiliente y responsable**.



## 4.2 ACCIÓN CLIMÁTICA Y DESCARBONIZACIÓN

### 4.2.1 HUELLA DE CARBONO UNEI 2025

En el marco del compromiso de UNEI con la **acción climática y la descarbonización**, durante 2025 hemos actualizado el cálculo de la huella de carbono conforme a los criterios del GHG Protocol, diferenciando las emisiones por alcances y aplicando los enfoques de **mercado** y **localización** para el consumo eléctrico.

#### Emisiones por alcances (2025)

Las emisiones generadas por la organización en 2025 se distribuyen de la siguiente forma:

Alcance	Fuente	Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)	Total, por alcance
Alcance 1	Fuentes móviles	1.165,27	1.224,72
	Fuentes fijas	37,84	
	Gases fluorados	21,61	
Alcance 2	Electricidad (enfoque mercado)	0,00	0,00
	Electricidad (enfoque localización)	95,39	95,39

Tabla 3: Emisiones (tCO<sub>2</sub>e) por alcance

De este modo:

- Emisiones totales Alcance 1 + 2 (enfoque de mercado): 1.224,72 tCO<sub>2</sub>e
- Emisiones totales Alcance 1 + 2 (enfoque de localización): 1.320,11 tCO<sub>2</sub>e

## Reducción de emisiones gracias al autoconsumo fotovoltaico

La generación eléctrica mediante instalaciones fotovoltaicas propias nos permitió evitar emisiones adicionales asociadas al consumo eléctrico:

Concepto	Consumo (kWh)	Factor emisión	Emisiones evitadas
Electricidad fotovoltaica generada	296.142 kWh	0,275 kg CO <sub>2</sub> e/kWh	83,8 tCO <sub>2</sub> e evitadas

Tabla 4: Emisiones (tCO<sub>2</sub>e) evitadas.

El aumento del autoconsumo renovable constituye uno de los principales vectores de reducción futura de emisiones.

## Evolución de emisiones totales

Las emisiones absolutas muestran una evolución ligada al crecimiento operativo de la organización:

Año	Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)	Variación vs año previo válido
2024	1.079,14	+7,7 %
2025	1.224,72	+13,5 %

Tabla 5: Evolución emisiones 2025 Vs 2024.

En consecuencia, **el objetivo corporativo para 2025 de reducción del 10 % respecto a 2024 no se ha alcanzado**, ya que:

- o Emisiones 2024: 1.079,14 tCO<sub>2</sub>e
- o Objetivo 2025: **971,23 tCO<sub>2</sub>e**
- o Resultado real 2025: **1.224,72 tCO<sub>2</sub>e**
- o **Desviación: +253,49 tCO<sub>2</sub>e**

El incremento se explica principalmente por el aumento de actividad y movilidad asociada al crecimiento de operaciones.

## Indicadores de intensidad de emisiones

UNEI cerró 2025 con 1.224,72 TC02e de emisiones totales (+13,5%). Aunque las emisiones absolutas aumentan por el aumento de actividad y movilidad asociada al crecimiento, los indicadores de intensidad muestran una mejora progresiva en eficiencia ambiental.

### a) Emisiones por facturación

Año	tCO <sub>2</sub> e / mil €
2021	0,0566
2022	0,0512
2024	0,0334
2025	0,0318

El dato 2023 no se considera por inconsistencias detectadas en el cálculo original.

Tabla 6: Emisiones por facturación

Entre 2021 y 2025 se registra una **reducción aproximada del 44 %**, reflejando una mejora clara en la eficiencia ambiental por volumen económico generado.

### b) Emisiones por persona

Año	tCO <sub>2</sub> e / empleado
2021	0,928
2022	0,843
2024	0,723
2025	0,712

Tabla 7: Emisiones por persona

La reducción acumulada alcanza aproximadamente el **23 % desde 2021**, mostrando mejoras sostenidas en eficiencia operativa.

## Conclusión de desempeño climático

El ejercicio 2025 apunta a un doble escenario: **aumento de emisiones absolutas ligado al crecimiento empresarial**, pero **mejora progresiva en la eficiencia ambiental de la actividad**, consolidando la base para futuras reducciones mediante medidas de descarbonización estructural.

Los indicadores de intensidad confirman que UNEI **opera cada vez de forma más eficiente**, reduciendo las emisiones relativas tanto por facturación como por empleado. Además, el aumento del autoconsumo fotovoltaico y la contratación de electricidad renovable permiten contener parcialmente el crecimiento de la huella.

## 4.2.2 PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

Desde UNEI reforzamos nuestro compromiso con la acción climática mediante la puesta en marcha del **Plan de Descarbonización 2025–2027**, integrado en el **Plan Director de Sostenibilidad** y alineado con los ejes estratégicos de crecimiento responsable de la organización. Este plan constituye la hoja de ruta para **reducir progresivamente la huella de carbono de la compañía**.

El análisis de la huella de carbono realizado en 2025 ha permitido identificar que las **principales fuentes de emisión se concentran en la movilidad operativa y en el consumo energético asociado a las actividades logísticas y de servicios**, orientando así las medidas de reducción hacia los ámbitos con mayor capacidad de impacto.

*Nuestro objetivo es reducir en un 30% las emisiones directas en el horizonte 2027, a un ritmo del 10% anual.*

Para alcanzar este objetivo hemos definido diversas **líneas de actuación ya iniciadas o previstas para su despliegue entre 2025 y 2027**, entre las que destacan:

Medida	Sustitución progresiva de la flota por vehículos eléctricos e híbridos
Fuente de emisiones a la que aplica	Emisiones directas de GEI por combustión en fuentes móviles (Alcance 1)
Descripción de la medida	Renovación progresiva de la flota mediante sustitución de vehículos de gasolina y gasóleo por vehículos eléctricos, incorporando vehículos híbridos cuando las condiciones operativas no permitan electrificación total. Incluye despliegue de puntos de recarga y optimización de uso y rutas.
Objetivo ambiental	Reducir el consumo de combustibles fósiles y las emisiones directas asociadas a la movilidad corporativa.
Potencial de reducción de emisiones (RE)	La sustitución total de turismos y al menos el 20 % de furgonetas por vehículos eléctricos permitiría reducir aproximadamente un 21 % de la huella de carbono respecto a 2025, siempre que la electricidad utilizada sea de origen renovable.

Limitaciones y solución complementaria	Los vehículos eléctricos presentan limitaciones para largos recorridos, por lo que se contempla el uso de vehículos híbridos eléctricos como solución intermedia de reducción de emisiones.
Contribución estratégica	Medida clave del Plan de Descarbonización 2025-2027, al actuar sobre una de las principales fuentes de emisiones de UNEI.

Medida	<b>Programa de Movilidad Eficiente y Baja en Carbono</b>
Fuente de emisiones a la que aplica	Emisiones directas de GEI por combustión en fuentes móviles (Alcance 1)
Descripción de la medida	Implantación de un programa corporativo orientado a la optimización de rutas y planificación inteligente de desplazamientos, especialmente en los servicios de reparto, supervisión y mantenimiento, con especial incidencia en la línea de negocio de Telesistencia. El programa incorpora herramientas de planificación de rutas, coordinación de servicios, reducción de desplazamientos innecesarios y mejora en la asignación territorial de equipos, integrándose progresivamente con la renovación de flota y programas de conducción eficiente.
Objetivo ambiental	Reducir el consumo de combustibles fósiles y las emisiones asociadas a la movilidad operativa mediante una disminución de kilómetros recorridos y mejora de la eficiencia de los trayectos.
Potencial de reducción de emisiones (RE)	La mejora en la planificación de desplazamientos permite reducir kilómetros recorridos, consumo de combustible y emisiones de GEI, además de generar ahorros operativos y menor desgaste de vehículos, contribuyendo de forma directa a la reducción de emisiones del Alcance 1.
Contribución estratégica	Medida estructural del Plan de Descarbonización 2025-2027, al actuar sobre una de las principales fuentes de emisiones y reforzar la eficiencia operativa en un contexto de crecimiento de la actividad.

<b>Medida</b>	<b>Sustitución progresiva de calderas de propano y gasóleo por calderas eléctricas</b>
<b>Fuente a la que aplica</b>	Emisiones directas de GEI por combustión en fuentes fijas (Alcance 1)
<b>Descripción</b>	Implementación de un plan corporativo de sustitución progresiva de calderas de propano y gasóleo por calderas eléctricas, orientado a mejorar la eficiencia energética de las instalaciones y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. La medida contempla la planificación de la transición, priorizando equipos con mayor antigüedad o consumo energético, y asegurando que la electricidad utilizada sea de origen 100% renovable.
<b>Reducción de emisiones potencial (RE)</b>	La sustitución de calderas convencionales por calderas eléctricas podría reducir hasta un 3% de la huella de carbono de UNEI en 2025, siempre y cuando la energía eléctrica provenga de fuentes renovables. Esta medida contribuye a la descarbonización de la matriz energética de la empresa, mejora la eficiencia de consumo y disminuye el impacto ambiental asociado a la combustión de combustibles fósiles.

<b>Medida</b>	<b>Contrato de suministro eléctrico con Garantía de Origen (GdO)</b>
<b>Fuente a la que aplica</b>	Emisiones indirectas de GEI por consumo de electricidad (Alcance 2)
<b>Descripción</b>	Continuación y consolidación del contrato de suministro eléctrico con Garantía de Origen (GdO), asegurando que la electricidad provenga 100% de fuentes renovables. Esta medida contempla la selección de comercializadoras que ofrezcan energía con factor de emisión de 0 kg CO <sub>2</sub> /kWh según el enfoque de mercado, evitando así el impacto de emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico. Además, permite planificar la transición energética y garantizar la trazabilidad del origen renovable de la energía.
<b>Reducción de emisiones potencial (RE)</b>	Al garantizar que toda la electricidad consumida provenga de fuentes GdO, las emisiones de Alcance 2 podrían reducirse hasta un 100% respecto al escenario convencional, evitando cualquier incremento de emisiones indirectas y contribuyendo de forma significativa a la descarbonización de la matriz energética corporativa, alineándose plenamente con los objetivos del Plan de Descarbonización 2025-2027.

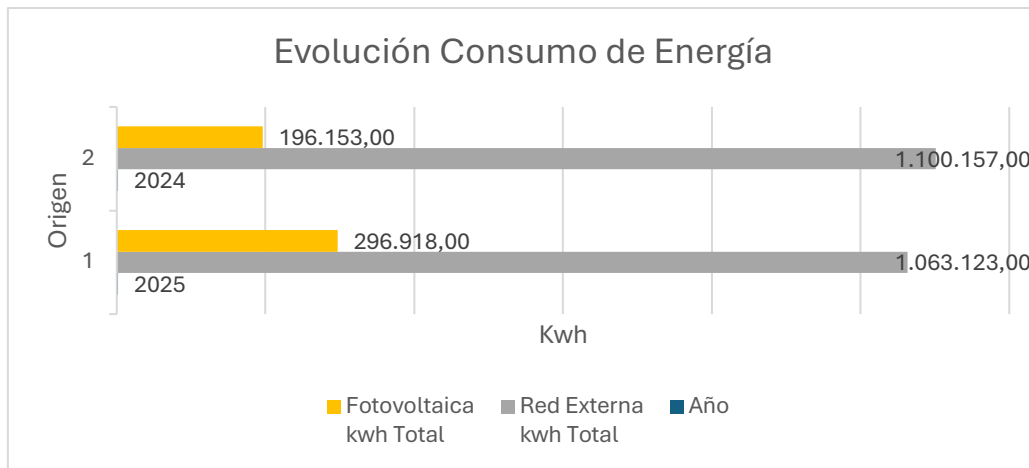
Medida	Programa de transición energética mediante autoconsumo solar
Fuente a la que aplica	Emisiones indirectas de GEI por consumo de electricidad (Alcance 2)
Descripción	Implementación de un programa de generación de energía renovable in situ mediante la instalación de cubiertas solares en los diferentes centros de trabajo, con el objetivo de reducir el consumo de energía de origen fósil. La medida contempla la ampliación progresiva de la capacidad instalada, priorizando nuevas sedes y ampliaciones de instalaciones existentes, asegurando así un aumento sostenido de la producción de energía renovable propia.
Reducción de emisiones potencial (RE)	Actualmente UNEI dispone de paneles solares en las sedes de Sevilla y Jerez. Con la implementación de esta medida se estima un incremento anual del 10% en la generación de energía renovable, incluyendo nuevas instalaciones como Málaga y Granada. Esta acción contribuye a la reducción de emisiones de Alcance 2, mejora la eficiencia energética y refuerza la descarbonización de la matriz eléctrica corporativa.

### 4.2.3 GESTIÓN ENERGÉTICA

En UNEI obtenemos nuestra energía principalmente de la **red eléctrica** y de **instalaciones fotovoltaicas propias** para autoconsumo, reforzando nuestro compromiso con la **reducción de la huella ambiental**.

En 2025, nuestro consumo total de energía eléctrica **alcanzó 1.360.041 kWh**, lo que supone un **incremento del 4,92 % respecto a 2024** (1.296.310 kWh), asociado al crecimiento de nuestra actividad operativa. El autoconsumo mediante instalaciones fotovoltaicas propias creció un 51%, mientras que el consumo de energía procedente de la red se redujo en un 3,44%.

*Reforzamos el peso de la energía renovable en el consumo total y reducimos dependencia de la red externa.*



Gráfica 3: Evolución consumo de energía 2025 Vs 2024

## Medidas de eficiencia energética y autoconsumo



1.841 m<sup>2</sup> de paneles fotovoltaicos en Sevilla y Cádiz, con 300 kW de potencia instalada, incrementando la generación propia.



Instalación de sistemas de **baterías de almacenamiento asociadas a las plantas fotovoltaicas**, que permiten acumular la energía generada, optimizando el autoconsumo, reduciendo la dependencia de la red eléctrica y mejorando la estabilidad y eficiencia del suministro energético.



Ajustes de **iluminación y climatización** para optimizar consumo manteniendo confort y seguridad.



Aplicación de medidas del **Real Decreto-Ley 14/2022**, incluyendo reducción de iluminación exterior, control de equipos y buenas prácticas de uso eficiente.



La sede **Automoción 30 en Sevilla** mantiene su **Certificado de Eficiencia Energética**.

En conjunto, los datos muestran que, pese al aumento del consumo total vinculado al crecimiento operativo, en UNEI continuamos reduciendo el consumo de electricidad procedente de la red gracias al incremento del autoconsumo renovable y a las medidas de eficiencia energética.

## 4.3 GESTIÓN DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

En UNEI integramos la **economía circular** en nuestra gestión ambiental, impulsando la **reducción, reutilización, reciclaje y valorización de residuos**. Realizamos un **seguimiento sistemático** de los residuos en todos sus centros, asegurando su **correcta segregación, trazabilidad y gestión mediante gestores autorizados**, apoyado en la **digitalización de los procesos de control y reporte**, reforzando así la eficiencia y la transparencia en la gestión ambiental.

*En términos globales, durante 2025 logramos reducir en un 20 % la generación de residuos en relación con la facturación respecto a 2024, pasando de 5.393 kg a 4.038,81 kg por millón de euros facturado, y superando ampliamente el objetivo corporativo de reducción del 10 % fijado para el ejercicio.*

Para lograr este dato, hemos aplicado medidas de mejora en nuestros centros de trabajo, **formación y sensibilización** en segregación de residuos para toda la plantilla, **campañas internas de reutilización** de materiales y embalajes, **auditorías internas periódicas** para mejorar la eficiencia del sistema.

Se consolida un avance hacia un modelo **más circular y eficiente**, con **reducción global de residuos y fuerte disminución de fracciones peligrosas**, minimizando el impacto ambiental de la actividad.

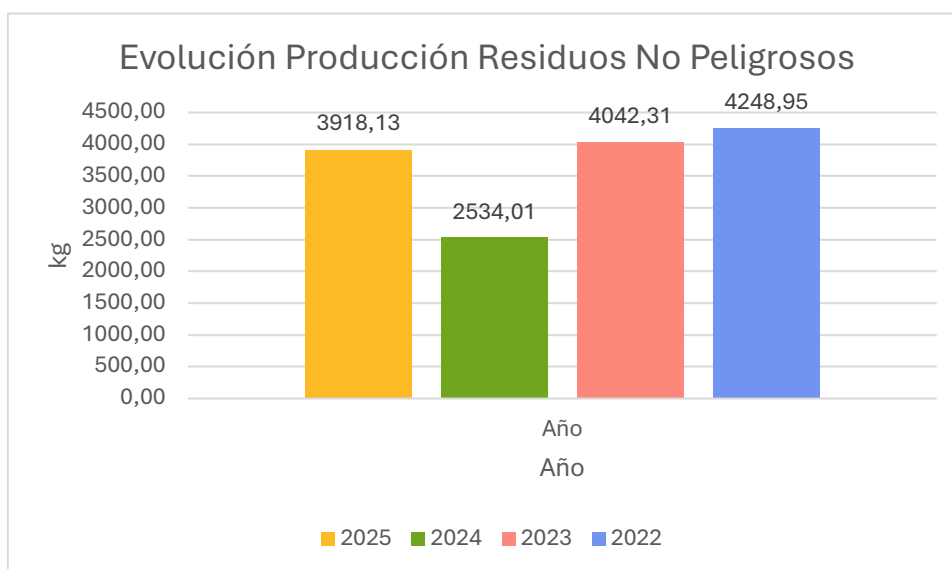
A continuación, se presentan las tablas con la evolución de los residuos gestionados durante 2025 en comparación con 2024. Los porcentajes de variación e indicadores de desempeño se han calculado en relación con la facturación de cada ejercicio, con el fin de reflejar la evolución real del desempeño ambiental considerando el nivel de actividad de la compañía.

## Evolución de Residuos No Peligrosos

La generación de residuos no peligrosos presenta variaciones según las tipologías, principalmente vinculadas a cambios operativos, al crecimiento de actividades logísticas y de manipulación, y a mejoras en la segregación y registro de residuos.

Tipo de residuo	Variación 2025 vs 2024	Motivo principal
Papel	+27 %	Proyecto Puntos Vuela y mayor actividad logística
Cartón	+29 %	Incremento de actividad logística
Plásticos no peligrosos	+405 %	Mejora en clasificación y registro
Residuos voluminosos	+125 %	Recogidas especiales en Sevilla
Chatarra	+83 %	Recogidas especiales en Sevilla
Madera	+35 %	Mayor actividad operativa
Residuos domésticos y de oficina	+54 %	Incremento de actividad en centros
Envases y plásticos (SIG)	-36 %	Mejora en segregación y reducción en origen
Tóner y tinta	-83 %	Optimización de consumo y gestión
Grasas comestibles	-10 %	Mejora en eficiencia operativa

Tabla 8: Variación de los Residuos No Peligrosos 2025 Vs 2024 (Nota: Los residuos biodegradables no se han incluido en el análisis al haberse detectado inconsistencias en los datos correspondientes a 2024, lo que impide realizar una comparación homogénea y fiable).



Gráfica 4: Evolución (Kg) de Residuos No Peligrosos.

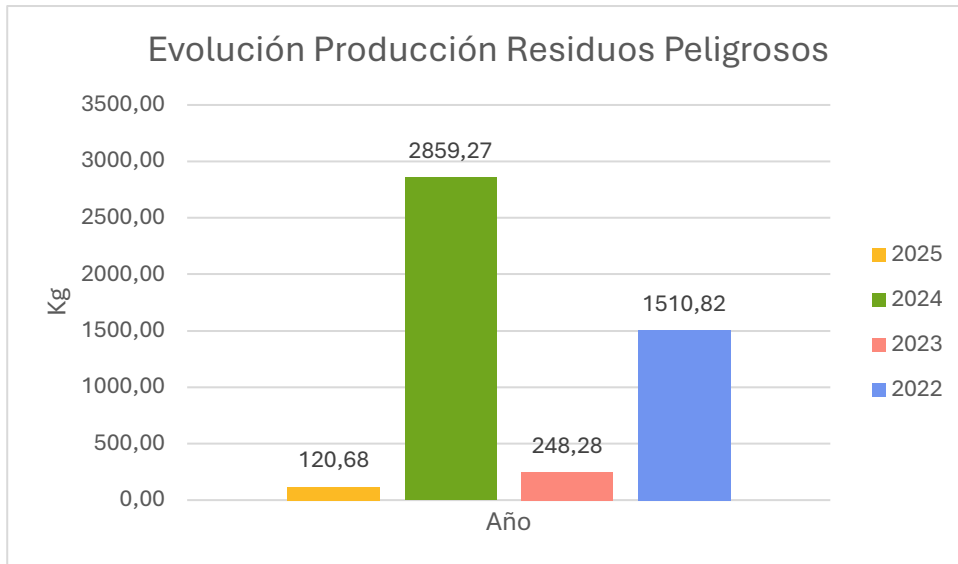
En conjunto, estos datos reflejan que los aumentos en determinadas fracciones responden principalmente a un **mayor control y separación de residuos** y al crecimiento de actividades logísticas, mientras que las reducciones muestran avances en **gestión eficiente y reducción en origen**.

## Evolución de Residuos Peligrosos

En 2025, la generación de **residuos peligrosos** experimentó una **reducción muy significativa**, especialmente en las fracciones con mayor potencial de impacto ambiental:

Tipo de residuo peligroso	Variación 2025 vs 2024	Motivo principal
Pilas y acumuladores ion-litio	-99 %	Normalización en gestión de baterías defectuosas
RAEEs peligrosos	-98 %	Mejora en gestión y retirada
Envases aerosol contaminados	-95 %	Optimización en gestión y consumo
Aceites de motor usados	-100 %	Eliminación de generación en operaciones
Acumuladores Ni-Mh	-69 %	Sustitución por baterías con menor generación de residuos
Envases contaminados	+18 %	Campañas puntuales de limpieza
Tapos y absorbentes contaminados	+19 %	Recogidas concentradas
RAEEs de otras tipologías	+55 %	Retiradas específicas acumuladas
Acumuladores Ni-Cd	Aparición puntual	Gestión ocasional en 2025

Tabla 9: Variación de los Residuos Peligrosos 2025 Vs 2024



Gráfica 5: Evolución (kg) de Residuos Peligrosos

## Gestión responsable de envases y economía circular

La normativa vigente en materia de envases busca reducir la generación de residuos y fomentar una gestión más sostenible de los recursos. En este marco, en UNEI asumimos la **Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP)** sobre los envases que introducimos en el mercado.

Para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones, nuestra organización está adherida a:

- o **Ecoembes**, para la gestión colectiva y reciclaje de **envases ligeros y de cartón**.
- o **ECOLEC**, para la correcta gestión de **residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (AEE)** al final de su vida útil.

Impulsamos además prácticas orientadas a la **prevención, reutilización y mejora de la reciclabilidad de envases**.

### Evolución del uso de envases respecto a la facturación:

Tipo de envase	Evolución 2025 vs 2024	Observaciones
Envases de cartón/papel	-10,27 %	Mejoras en la eficiencia del embalaje.
Envases de plástico (total)	-13,41 %	Esfuerzo significativo en la reducción del uso de plásticos

Tabla 10: Evolución uso de envases 2025 Vs 2025

En 2025 se observa una **disminución general de 13,31 % en los envases gestionados**, respecto a 2024. Esto indica un avance en la optimización y reducción del uso de envases, contribuyendo a la sostenibilidad de las operaciones de UNEI.

Al considerar la evolución de los envases respecto a la facturación, se confirma que la empresa ha logrado **desacoplar el crecimiento económico del aumento en el consumo de envases**, avanzando hacia un modelo más eficiente y sostenible.

Mantenemos nuestro compromiso con la mejora ambiental y la puesta en marcha de **proyectos orientados a la sustitución progresiva de plásticos por alternativas más sostenibles y de menor impacto ambiental**. Para ello, se reforzarán las **estrategias de reducción y optimización de materiales**, eliminando plásticos innecesarios y priorizando el uso de **materiales reciclados o soluciones alternativas sostenibles**, garantizando en todo momento la funcionalidad y seguridad de los envases.

## Iniciativas de economía circular y reutilización de materiales

Reforzamos nuestro modelo de **economía circular** mediante la reutilización de materiales, la optimización del packaging y la reducción progresiva de residuos en sus operaciones logísticas y de servicios.

### Principales actuaciones en 2025:

- Optimización del packaging de teleasistencia móvil.
- Uso de **tintas menos contaminantes** y reducción del número de tintas.
- Envases **más reciclables**, reduciendo plásticos y priorizando cartón.
- Marcado conforme al **RD 1055/2022 y Ley 7/2022**, facilitando su correcta gestión tras el uso.
- Más de 116.000 envases reutilizados en nuestros centros y almacenes, para reducir los residuos y el consumo de nuevos materiales.

## 4.4 EVOLUCIÓN DE CONSUMOS Y EFICIENCIA EN EL USO DE RECURSOS

En el presente apartado se analiza la **evolución de los consumos y la eficiencia en el uso de recursos** durante 2025 en comparación con 2024. Para ello, se ha evaluado la variación de distintos consumos teniendo en cuenta la **facturación**, lo que permite observar la evolución relativa y la eficiencia en el uso de materiales y recursos. Este enfoque facilita identificar aquellos consumos que han aumentado o disminuido en términos proporcionales a la actividad económica, destacando los avances en la

optimización de recursos y la reducción de impactos asociados, como es el caso de la gestión de envases, donde se registra una tendencia a la disminución en su utilización

#### Resumen de evolución de consumos:

Consumo	Evolución 2025 vs 2024	Causa principal
Papel	+7 %	Mayor actividad logística
Cartón]	+523 %	Incremento de expediciones y embalajes
Material de embalaje	+66 %	Aumento de operaciones logísticas
Productos químicos de limpieza	-72 %	Optimización de limpieza y uso eficiente de químicos
Productos fitosanitarios	-81 %	Tratamientos optimizados y alternativas menos agresivas
Agua (m <sup>3</sup> / mil € facturados)	+128 %	Mayor actividad en servicios intensivos en agua
Gas propano	-6,9 %	Medidas de optimización energética
Gases refrigerantes	+55,7 %	Reposiciones y mantenimiento correctivo

Tabla 11: Evolución principales consumos 2025 Vs 2024.

*Los resultados reflejan una **mejora clara en los consumos con mayor potencial de impacto ambiental**, manteniendo UNEI su compromiso con la mejora continua y la reducción progresiva de su huella ambiental, incluso en un contexto de crecimiento operativo.*

# 5 DESEMPEÑO Y COMPROMISO SOCIAL

**+2000** personas  
**87%** con discapacidad  
**50%** con problemas de salud mental  
**+23%** crecimiento

El desempeño y compromiso social constituye uno de los ejes centrales del modelo de sostenibilidad de UNEI y la expresión más directa de su propósito: **hacer del mundo un lugar más humano, más vivible y más feliz**. Como empresa social, en UNEI situamos a las **personas en el centro**.

Así, desde UNEI impulsamos un modelo de gestión responsable que promueve el trabajo decente, la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades, la diversidad y el bienestar integral de las personas trabajadoras, con especial atención a aquellas con discapacidad y, de manera prioritaria, con problemas de salud mental. Este enfoque se materializa en prácticas laborales alineadas con los más altos estándares en materia de derechos laborales, formación continua, conciliación, seguridad y salud en el trabajo, así como en mecanismos de diálogo y participación activa entre la plantilla y la dirección.

Los resultados sociales alcanzados en 2025 reflejan el compromiso firme y sostenido de UNEI con su fin social, evidenciado en el **crecimiento del empleo inclusivo**, la **alta tasa de contratación indefinida**, la **inversión en capacitación y desarrollo profesional**, y la **consolidación de entornos de trabajo accesibles, seguros y emocionalmente saludables**. Estos avances no solo fortalecen la cohesión interna de la organización, sino que contribuyen de manera directa al desarrollo social y económico de los territorios en los que UNEI opera.

El compromiso corporativo de UNEI con la sociedad se extiende más allá del ámbito laboral, a través de la colaboración con entidades públicas y privadas, la participación activa en redes y alianzas sociales, y la promoción de iniciativas que fomentan la sensibilización, la inclusión y el bienestar comunitario.

## 5.1 APORTACIÓN SOCIAL DE UNEI Y SU MISIÓN INCLUSIVA

En UNEI nos hemos consolidado como referente en empleabilidad e inclusión sociolaboral con un importante papel de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (UDA), que garantizan un acompañamiento continuo y adaptado a las necesidades de cada persona trabajadora.

*En 2025, nuestras Unidades de Apoyo han estado conformadas por más de 100 profesionales, entre personal técnico y de apoyo, con presencia equilibrada en todas las provincias y ámbitos de actividad*

### El modelo de inclusión laboral en UNEI

La inclusión laboral en UNEI se articula a lo largo de todo el recorrido de la persona trabajadora en nuestra empresa, desde el acceso al empleo hasta su desarrollo y permanencia.

#### 5.1.1 SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

Los procesos de selección se desarrollan bajo criterios de igualdad de oportunidades, accesibilidad y adecuación al puesto, utilizando

herramientas que garantizan trazabilidad y medición.

Indicador	Datos 2025
Procesos de selección gestionados	1.107
Candidaturas recibidas	27.776
Entrevistas realizadas	2.157

Tabla 12: Principales Indicadores de Selección.

#### 5.1.2 APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO: ACCIONES INDIVIDUALES, GRUPALES Y ACTIVIDADES DE INCLUSIÓN

Nuestras **Unidades de Apoyo** desarrollan una actividad continuada de acompañamiento a las personas trabajadoras con discapacidad, mediante **acciones individuales y grupales**, a lo largo de todo el *employee journey*, desde la incorporación hasta la permanencia y el desarrollo profesional. Estas actuaciones incluyen: procesos de **onboarding** y acogida, **acciones individuales** de apoyo personal, social y laboral, y **acciones grupales** orientadas a la integración, la convivencia y el trabajo en equipo.

Indicador	Datos 2025	Observaciones
Personas trabajadoras atendidas	2.388	-
Intervenciones individuales	10.579	Promedio de 4,4 intervenciones por persona
Acciones grupales	302	Orientadas a integración, convivencia y trabajo en equipo

Durante 2025, UNEI desarrolló **45 actividades de inclusión**, integradas en el conjunto de **302 acciones grupales** impulsadas por las Unidades de Apoyo. Estas actividades, de carácter social, cultural, deportivo y de sensibilización, contribuyeron a reforzar la convivencia, el bienestar emocional y el sentimiento de pertenencia de la plantilla.

Estas actividades se han desarrollado en **todas las provincias andaluzas**, adaptándose a las realidades locales y favoreciendo la participación de personas trabajadoras y, en algunos casos, de sus familias.

Tabla 13: Principales Indicadores Intervenciones UDA.

#### Algunas de las actividades desarrolladas en 2025:



Family Day-Arena Village Jerez (Equipos Cádiz, Sevilla, Huelva)

Liga de fútbol "Unidxs por el deporte" Sevilla





Celebración cumpleaños UNEI Granada

Acto día mundial del tabaco  
Hospital Macarena Sevilla



Donación de sangre en UNEI Sevilla.

Carrera de Color Salud mental Sevilla



### 5.1.3 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y LA RED DE ENTIDADES COLABORADORAS

En UNEI mantenemos una **relación activa y permanente con la comunidad**, basada en la colaboración con entidades sociales, administraciones públicas, centros educativos y otros agentes del entorno, con el objetivo de reforzar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad y maximizar su impacto social.

En 2025 se consolidó una red de **148 colaboraciones activas**, iniciadas mayoritariamente en 2024 (88,5%). La colaboración en **procesos de selección** representa el eje principal (78% del total), reforzando la empleabilidad y el ajuste persona-puesto.

**Algunas de nuestras entidades colaboradoras:**

- o Fundación ONCE / Inserta Empleo.
- o Cruz Roja.
- o Fundación Adecco.
- o COCEMFE.
- o Aspaym.
- o Servicio Andaluz de Empleo (SAE).
- o Otras entidades del tercer sector: Fundación Don Bosco, Hogar Sí, Acción contra el Hambre, YMCA, Andalucía Acoge, CEPAIM.



Feria de Empleo-Fundación Adecco Málaga



Networking YMCA

Esta red de entidades se ve reforzada por la **participación activa de UNEI en jornadas, ferias de empleo, encuentros técnicos, ponencias, mesas redondas y eventos comunitarios** en todo el territorio, así como por la **recepción de visitas de entidades sociales, educativas e institucionales** en nuestras distintas sedes. Estas actuaciones permiten fortalecer la coordinación con entidades colaboradoras, generar espacios de intercambio de conocimiento, impulsar sinergias en materia de empleo, prácticas y adaptación de puestos, y visibilizar el modelo de inclusión sociolaboral de UNEI.

## 5.1.4 NUESTRO PAPEL EN EL ECOSISTEMA DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

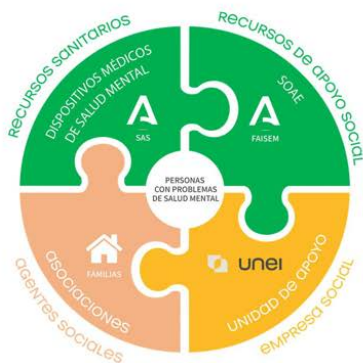
Como ya se ha explicado en esta Memoria, UNEI forma parte activa del ecosistema andaluz para la inclusión social de personas con **Trastorno Mental Grave (TMG)**.

La coordinación entre los recursos sociales de FAISEM y UNEI garantiza los apoyos necesarios para la inclusión sociolaboral las personas con problemas de salud mental. En este marco participan los siguientes agentes: el

Servicio de Orientación y Apoyo al Empleo (SOAE) de FAISEM, las **Unidades de Apoyo (UdA)** de UNEI y la Comisión Coordinadora entre ambas entidades, que se encarga del diseño, evaluación y seguimiento de las actuaciones.

A escala provincial, nuestras Unidades de Apoyo trabajan con el personal técnico de FAISEM en cada territorio, conformando los **Equipos de Apoyo al Empleo (EAE)** que garantizan un abordaje integral que combina inclusión laboral, apoyo social y coordinación clínica-comunitaria.

## Ecosistema de UNEI como modelo de inclusión



Red del modelo de atención comunitaria andaluza



Apoyo técnico especializado

### PERMITE

- Anticipar dificultades.
- Planificar ajustes razonables
- Garantizar una intervención coordinada entre empresa y servicios de salud mental.

### 5.1.5 ADAPTACIÓN DE PUESTOS Y AJUSTES RAZONABLES

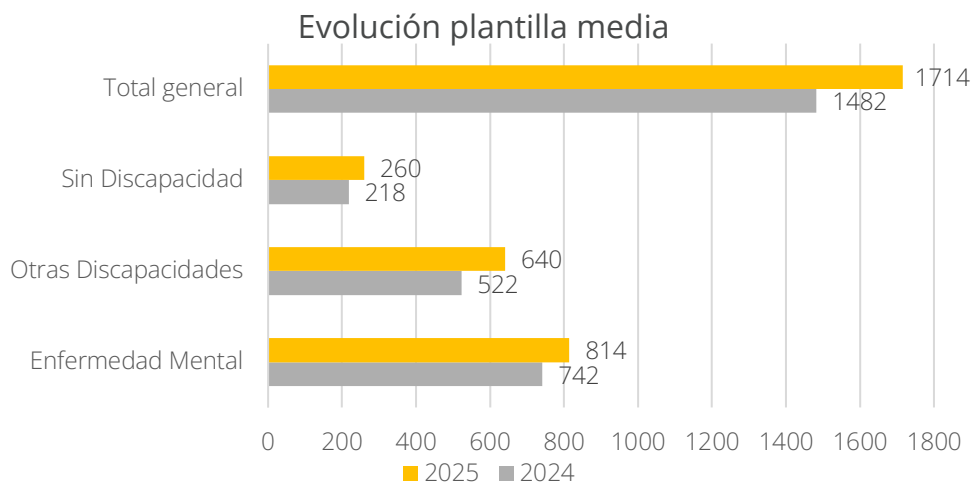
En UNEI, velamos por el éxito de la inclusión sociolaboral, aplicando medidas de ajuste razonables para favorecer el desempeño, la permanencia y el bienestar de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo.

Algunos tipos de ajustes implementados han sido la adaptación del entorno físico, la adecuación de horarios y organización del trabajo o la adaptación de herramientas y medios técnicos.

## 5.2 EMPLEO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En UNEI cerramos el año 2025 con la cifra récord de 2.016 personas en el equipo, de ellas más de 1.700 con discapacidad y en torno a 1.000 con enfermedad derivada de problemas de salud mental. Esta evolución supone un incremento del 23% con respecto al cierre de 2024.

Para el análisis del desempeño del empleo a lo largo del año, en UNEI utilizamos el dato de plantilla media<sup>1</sup>, cuya evolución en el último ejercicio ha sido la siguiente:



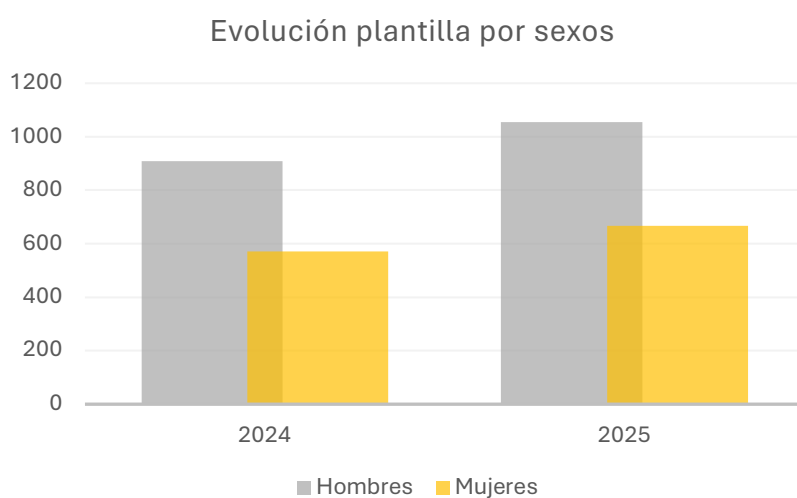
Gráfica 6: Evolución plantilla media 2025 Vs 2024

Los datos reflejan que la plantilla de UNEI crece en términos interanuales en los tres segmentos analizados: personal con discapacidad derivada de enfermedad mental, personal con otras discapacidades y personal sin discapacidad.

En conjunto, estos datos evidencian que el crecimiento de la organización no se concentra en un único colectivo, sino que responde a una política de empleo inclusiva y equilibrada.

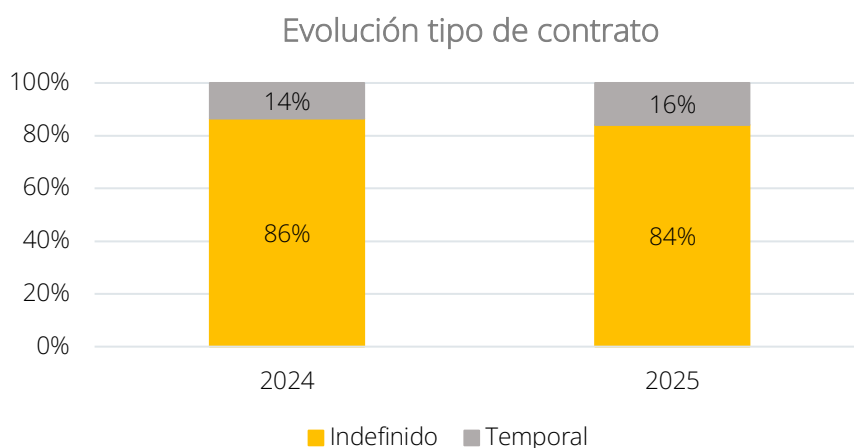
## Análisis por género

La distribución de la plantilla por género se mantiene estable entre 2024 y 2025, con un **61% de hombres y un 39% de mujeres** en ambos ejercicios. Esta estabilidad porcentual, en un contexto de crecimiento de la plantilla, refleja una evolución equilibrada y coherente con las políticas de igualdad y no discriminación de la organización, garantizando un desarrollo ordenado del empleo sin alteraciones significativas en la composición de género.



Gráfica 7: Evolución Plantilla por Sexos (2025 Vs 2024)

## Análisis tipo de contrato



Gráfica 8: Evolución Tipología de Contrato (2025 Vs 2024)

*La estructura de la plantilla por tipo de contrato se caracteriza por un **claro predominio de los contratos indefinidos**, que se mantienen como la modalidad mayoritaria en ambos ejercicios. Entre 2024 y 2025 se observa una **ligera variación en la distribución**, sin que ello altere la estabilidad del empleo ni el compromiso de la organización.*

Por otro lado, un 67% de la plantilla de UNEI trabaja a jornada completa y un 33% a jornada parcial. Se observa una ligera variación del peso de la jornada parcial con respecto a 2024 (30%), lo que se interpreta como una adaptación progresiva del modelo organizativo a **necesidades de flexibilidad, conciliación o adecuación de puestos**.

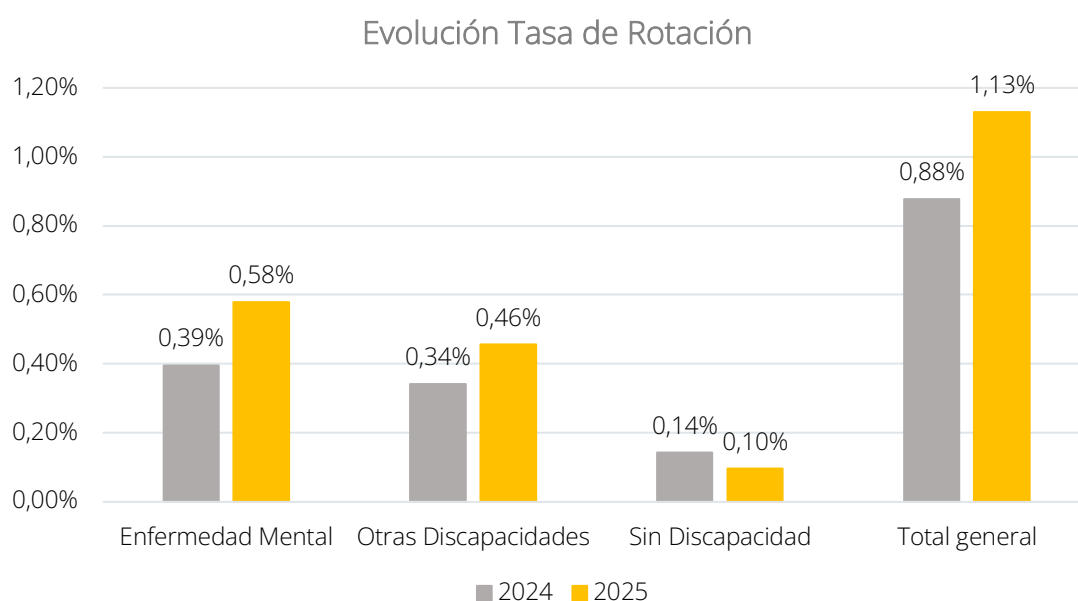
A efectos de aportar una visión más precisa de la estructura de estabilidad contractual se ha realizado un análisis complementario excluyendo del cómputo los contratos de interinidad, dado que estos responden mayoritariamente a sustituciones vinculadas a situaciones de incapacidad temporal u otras ausencias legalmente protegidas.

Bajo este criterio metodológico, el porcentaje de contratación indefinida se sitúa en el 97% en 2024 y en el 95% en 2025, mientras que la contratación temporal (no vinculada a interinidad) representa el 3% y el 5%, respectivamente. Estos datos reflejan que, depurado el efecto estructural derivado de las sustituciones, la práctica totalidad de la plantilla mantiene una vinculación indefinida con la entidad, confirmando la estabilidad en el empleo como eje estructural del modelo laboral de la organización.

## Rotación y absentismo

*La baja tasa de rotación de UNEI confirma la **efectividad de las políticas de acompañamiento, inclusión y apoyo al empleo**, especialmente relevantes en el marco de UNEI como Centro Especial de Empleo, y refuerza una lectura positiva del modelo de gestión de personas, orientado a la estabilidad y a la sostenibilidad del empleo.*

La **tasa de rotación** se calcula en UNEI atendiendo exclusivamente a las **bajas voluntarias y dimisiones**, al considerarse este enfoque el más adecuado para evaluar la capacidad de la organización para mantener el empleo y fidelizar a las personas trabajadoras. Bajo esta metodología, la rotación voluntaria se sitúa en el **0,88% en 2024** y en el **1,13% en 2025<sup>1</sup>**, reflejando **niveles reducidos de rotación** y coherentes con un modelo de empleo orientado a la estabilidad y al mantenimiento en el puesto de trabajo.

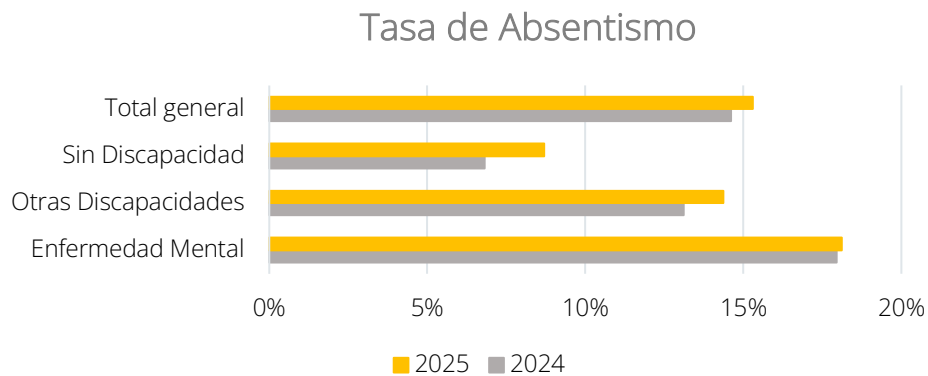


Gráfica 9: Evolución Tasa de Rotación 2025 Vs 2024

La **tasa de absentismo** se ha situado en un 15,3% en 2025, con un ligero incremento (+0,7 p.p.) que se produce en un contexto de **crecimiento significativo de la plantilla y del volumen total de días de alta**.

<sup>1</sup> Resultado del cociente entre bajas voluntarias/plantilla media x 100

Desde una perspectiva global, la evolución del indicador pone de manifiesto una **gestión estable del absentismo**, coherente con el crecimiento de la actividad y de la plantilla. El mantenimiento de una tasa controlada, junto con el aumento de las horas efectivamente trabajadas, sugiere que las políticas de acompañamiento, prevención y gestión de las ausencias continúan siendo eficaces. No obstante, la organización mantiene el seguimiento periódico de este indicador con el objetivo de consolidar esta evolución y detectar oportunidades de mejora que refuercen el bienestar y la sostenibilidad del empleo.



Gráfica 10: Evolución Tasa de Rotación 2025 Vs 2024

*El análisis del absentismo se enmarca en una visión integral de la gestión de las personas, orientada a garantizar el equilibrio entre la actividad, el bienestar y la inclusión. La evolución de este indicador en los ejercicios 2024 y 2025 refleja una **dinámica estable y controlada**, coherente con el crecimiento de la plantilla y con la diversidad de los colectivos que integran la organización. La lectura conjunta de los datos pone de manifiesto una **gestión responsable de la presencia**, basada en el seguimiento continuo, la adaptación a las necesidades específicas de cada colectivo y la consolidación de políticas de acompañamiento que contribuyen a la sostenibilidad del empleo y al buen funcionamiento de la organización.*

## Igualdad de Género

UNEI mantenemos un compromiso firme con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En este marco, impulsamos medidas orientadas a garantizar la equidad, la transparencia y la no discriminación en todos los procesos de gestión de personas, con especial atención a la igualdad retributiva.

De conformidad con la **Ley Orgánica 3/2007**, el **Real Decreto-ley 6/2019** y los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**, UNEI dispone de instrumentos específicos de control y análisis, tales como el **Registro Retributivo**, la **Auditoría Retributiva** y el **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género**. Estos instrumentos permiten evaluar de forma sistemática la estructura salarial de la organización, identificar posibles desviaciones y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva.

Asimismo, en el marco del Plan de Igualdad 2021–2025, UNEI ha llevado a cabo en el primer trimestre de 2026 una **Auditoría Retributiva externa**, reforzando su compromiso con la transparencia y la mejora continua en esta materia.

Debe indicarse expresamente que la información disponible en las auditorías retributivas no incorpora una desagregación específica por edad, por lo que no es posible facilitar dicho dato en el presente informe con el grado de fiabilidad y trazabilidad exigible. En consecuencia, la información que se expone a continuación se presenta desagregada por sexo y clasificación profesional, así como por puestos de igual valor, conforme a la información efectivamente contenida en las auditorías realizadas.

### Procedimiento Metodológico del Cálculo de la Brecha Salarial

La brecha salarial de UNEI se calcula a partir del salario base, complementos y percepciones extrasalariales asociados al puesto de trabajo excluyendo los no asociados al mismo según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor. La brecha salarial, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como por la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro sistema de clasificación aplicable, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa (escalas).



### Análisis de la estructura salarial

La estructura salarial de UNEI, definida conforme al Convenio Colectivo de aplicación, se compone de conceptos retributivos vinculados al puesto de trabajo, al nivel de responsabilidad y a las condiciones efectivas de desempeño. Tanto en 2024 como en 2025, las auditorías retributivas concluyen que los distintos conceptos salariales analizados se encuentran asociados al puesto de trabajo y no al sexo de la persona trabajadora.

De acuerdo con la metodología del Instituto de las Mujeres:

- **No se detecta asimetría en la percepción de conceptos retributivos** entre mujeres y hombres.
- Todos los conceptos salariales están **asociados al puesto de trabajo y no al sexo** de la persona trabajadora.

### Análisis de brechas por concepto

#### Ejercicio 2025

- Salario base: brecha del 7% a favor de los hombres, inferior al umbral del 25% establecido en el RD 902/2020.
- Complementos salariales (media): brecha del -30% a favor de las mujeres.
- Extrasalariales (media): brecha del -3%.
- Retribución total equiparada: brecha global del 3% a favor de los hombres.

## Ejercicio 2024

- Salario base: brecha del 8% a favor de los hombres.
- Complementos salariales (media total equiparada): brecha del -4% a favor de las mujeres.
- Extrasalariales (media total equiparada): brecha del -6%.
- Retribución total equiparada: brecha global del 7% a favor de los hombres.

## Evolución interanual 2024-2025

La comparación entre ambas auditorías refleja una evolución favorable en la brecha retributiva global de UNEI. En concreto, la brecha en la retribución total equiparada se reduce del 7% en 2024 al 3% en 2025, mientras que la brecha en salario base disminuye del 8% al 7%. Esta evolución pone de manifiesto una mejora en los indicadores agregados de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## Distribución de las Medianas del Total Equiparado de la Estructura Salarial de UNEI desagregadas por sexo y diferencia entre mujeres y hombres

En 2025, la diferencia observada en complementos salariales se explica principalmente por el concepto de Prestación por Incapacidad Temporal (IT), con mayor incidencia en mujeres (1.983 € frente a 1.563 € en hombres; -27%). En conjunto, las diferencias detectadas responden a factores objetivos y circunstancias individuales, no identificándose discriminación en trabajos de igual valor.

En 2024, la mediana de la retribución equiparada presentó una brecha del 3%, también por debajo del umbral del 25% previsto normativamente.

Estructura salarial (total equiparado)	Mujeres (Euros)	Hombres (Euros)	Diferencia
Salario Base	14.218 €	15.381 €	8%
Complemento Salarial	296 €	285 €	-4%
Salario Equiparado	14.514 €	15.665 €	7%
Extrasalarial	114 €	107 €	-6%
<b>Retribución equiparada</b>	<b>21.678€</b>	<b>24.123€</b>	<b>10%</b>

Tabla 14: 2024-Distribución de las Medianas del Total Equiparado de la Estructura Salarial de UNEI desagregadas por sexo y diferencia entre mujeres y hombres

<b>Estructura salarial (total equiparado)</b>	<b>Mujeres (Euros)</b>	<b>Hombres (Euros)</b>	<b>Diferencia</b>
Salario Base	14.569 €	15.714 €	7%
Complemento Salarial	2.383 €	1.829 €	-30%
Salario Equiparado	16.952 €	17.542 €	3%
Extrasalarial	151 €	147 €	-3%
<b>Retribución equiparada</b>	<b>17.103€</b>	<b>17.689€</b>	<b>3%</b>

*Tabla 15: 2025-Distribución de las Medianas del Total Equiparado de la Estructura Salarial de UNEI desagregadas por sexo y diferencia entre mujeres y hombres*

La diferencia observada en complementos salariales se explica principalmente por el concepto de **Prestación por Incapacidad Temporal (IT)**, con mayor incidencia en mujeres (1.983 € frente a 1.563 € en hombres; -27%).

En conjunto, las diferencias detectadas responden a **factores objetivos y circunstancias individuales**, no identificándose discriminación en trabajos de igual valor.

### **Análisis por clasificación profesional**

UNEI cuenta con 29 agrupaciones profesionales reguladas conforme al Convenio Colectivo de aplicación. El análisis de la retribución total equiparada en grupos con presencia de mujeres y hombres muestra diferencias en determinados grupos, si bien los propios informes indican que estas deben interpretarse atendiendo al tamaño muestral y a las circunstancias objetivas de cada caso.

El análisis de la retribución total equiparada en grupos con presencia de mujeres y hombres muestra:

### **Distribución de las medias del total equiparado de las agrupaciones profesionales de UNEI desagregadas por sexo y diferencia salarial (brechas)**

#### **Ejercicio 2025**

##### **Brechas a favor de los hombres**

Grupos 01 (19%), 02 (2%), 03 (10%), 05 (2%), 06 (13%), 08 (36%), 10 (2%), 15 (1%), 19 (5%), 20 (6%), 22 (4%) y 27 (1%).

En el Grupo 08, la brecha debe interpretarse con cautela debido al reducido tamaño muestral y a la incidencia de situaciones individuales concretas, por lo que no refleja una diferencia estructural del sistema retributivo.

##### **Brechas a favor de las mujeres**

Grupos 04 (-33%), 07 (-4%), 09 (-1%), 11 (-3%), 12 (-2%), 13 (-1%), 14 (-1%) y 21 (-1%).

En el Grupo 04, donde la brecha supera el 25%, la diferencia se explica por condiciones específicas del puesto, principalmente desplazamientos, que impactan en determinados conceptos retributivos, no respondiendo a una diferencia por razón de sexo.

En el Grupo 06, la diferencia en salario base se debe a una mayor incidencia de bajas médicas en mujeres, lo que reduce el salario base y aumenta la percepción por prestación IT, moderándose la brecha en el total equiparado.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>GRUPO 01</b>			<b>13%</b>	<b>73%</b>	<b>19%</b>		<b>19%</b>
Hombre	2	3	51.253	5.108	56.362	0	56.362
Mujer	1	2	44.343	1.365	45.708	0	45.708
<b>GRUPO 02</b>			<b>0%</b>	<b>77%</b>	<b>11%</b>	<b>-889%</b>	<b>2%</b>
Hombre	11	20	31.746	5.310	37.056	381	37.437
Mujer	8	11	31.612	1.227	32.838	3.765	36.603
<b>GRUPO 03</b>			<b>5%</b>	<b>83%</b>	<b>10%</b>		<b>10%</b>
Hombre	8	13	27.005	1.769	28.774	0	28.774
Mujer	12	13	25.645	294	25.939	0	25.939
<b>GRUPO 04</b>			<b>-34%</b>	<b>-124%</b>	<b>-43%</b>	<b>100%</b>	<b>-33%</b>
Hombre	1	1	24.654	2.665	27.320	1.952	29.272
Mujer	1	1	33.000	5.964	38.964	0	38.964
<b>GRUPO 05</b>			<b>1%</b>	<b>46%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>2%</b>
Hombre	9	10	24.649	440	25.088	77	25.165
Mujer	2	2	24.374	238	24.612	0	24.612
<b>GRUPO 06</b>			<b>32%</b>	<b>-410%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>	<b>13%</b>
Hombre	30	30	21.880	994	22.875	60	22.935
Mujer	10	10	14.903	5.068	19.971	0	19.971
<b>GRUPO 07</b>			<b>-5%</b>	<b>17%</b>	<b>-2%</b>	<b>-221%</b>	<b>-4%</b>
Hombre	276	330	17.357	2.114	19.471	153	19.624
Mujer	23	27	18.155	1.750	19.905	490	20.394
<b>GRUPO 08</b>			<b>-6%</b>	<b>87%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>36%</b>
Hombre	3	3	23.078	1.460	24.539	13.804	38.343
Mujer	5	5	24.374	192	24.567	0	24.567
<b>GRUPO 09</b>			<b>3%</b>	<b>-341%</b>	<b>0%</b>	<b>-1344%</b>	<b>-1%</b>
Hombre	9	12	22.150	233	22.384	7	22.391
Mujer	34	40	21.376	1.030	22.406	101	22.507
<b>GRUPO 10</b>			<b>2%</b>	<b>-26%</b>	<b>2%</b>		<b>2%</b>
Hombre	3	4	20.219	148	20.367	0	20.367
Mujer	8	11	19.842	186	20.027	0	20.027
<b>GRUPO 11</b>			<b>0%</b>	<b>-185%</b>	<b>-1%</b>	<b>-475%</b>	<b>-3%</b>
Hombre	11	14	18.088	110	18.198	52	18.250
Mujer	16	16	18.147	313	18.461	300	18.761
<b>GRUPO 12</b>			<b>-8%</b>	<b>23%</b>	<b>-2%</b>		<b>-2%</b>
Hombre	4	4	13.388	3.355	16.743	0	16.743
Mujer	7	9	14.451	2.597	17.048	0	17.048

GRUPO 13			3%	-47%	-1%	51%	-1%
Hombre	190	231	16.457	1.520	17.977	56	18.033
Mujer	103	135	15.908	2.230	18.138	27	18.165
GRUPO 14			1%	-19%	-1%	16%	-1%
Hombre	459	644	14.368	2.019	16.387	172	16.559
Mujer	171	234	14.193	2.395	16.588	145	16.733
GRUPO 15			7%	-63%	1%	-48%	1%
Hombre	522	792	14.756	1.278	16.034	77	16.111
Mujer	607	991	13.780	2.085	15.866	115	15.981
GRUPO 18			100%	100%	100%		100%
Hombre	2	2	15.001	3.217	18.219	0	18.219
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 19			17%	-71%	4%	47%	5%
Hombre	8	9	14.537	2.483	17.020	627	17.648
Mujer	52	64	12.107	4.250	16.357	331	16.688
GRUPO 20			17%	-84%	6%		6%
Hombre	1	1	14.803	1.731	16.535	0	16.535
Mujer	2	3	12.315	3.187	15.501	0	15.501
GRUPO 21			16%	-43%	-1%	7%	-1%
Hombre	64	79	11.694	4.773	16.467	79	16.546
Mujer	63	93	9.798	6.802	16.599	74	16.673
GRUPO 22			20%	-376%	5%	-259%	4%
Hombre	8	8	16.058	672	16.730	18	16.748
Mujer	19	20	12.773	3.194	15.967	65	16.032
GRUPO 23			100%	100%	100%		100%
Hombre	2	2	9.379	14.514	23.894	0	23.894
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 24			100%	100%	100%		100%
Hombre	1	1	14.239	8.177	22.416	0	22.416
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 25			-10%	39%	-4%	100%	0%
Hombre	6	6	17.595	2.648	20.243	699	20.942
Mujer	1	1	19.413	1.616	21.029	0	21.029
GRUPO 26			100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	5	13.732	322	14.054	227	14.282
Mujer	1	1	0	0	0	0	0
GRUPO 27			1%	-3%	1%	-34%	1%
Hombre	11	14	16.460	443	16.903	120	17.023
Mujer	8	8	16.263	458	16.721	160	16.881
GRUPO 28			2%	-78%	0%	-13%	0%
Hombre	9	10	16.189	513	16.702	122	16.825
Mujer	14	17	15.786	915	16.701	138	16.839
GRUPO 29			100%	100%	100%		100%
Hombre	1	1	16.686	526	17.211	0	17.211
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 16: Distribución de las medias del total equiparado de las agrupaciones profesionales de UNEI desagregadas por sexo y diferencia salarial (brechas).

## Ejercicio 2024

### Brechas a favor de los hombres

Grupos 01 (9%), 02 (4%), 06 (4%), 07 (4%), 08 (13%), 09 (6%), 11 (17%), 12 (4%), 13 (1%), 15 (5%) y 16 (1%).

En 2024 no se identifica ninguna brecha positiva superior al 25% en grupos con presencia de ambos sexos. En el Grupo 11, el informe señala que la diferencia responde a la coexistencia de distintos puestos administrativos, auxiliares y técnicos con diferente salario base dentro del mismo grupo.

### Brechas a favor de las mujeres

Grupos 03 (-4%), 04 (-3%), 05 (-6%), 10 (-1%), 14 (-2%), 21 (-2%) y 22 (-20%).

En el Grupo 22, el informe indica que la diferencia responde a la coexistencia de puestos distintos dentro del grupo, con salarios base diferentes según la función efectivamente desempeñada.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPLSAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>GRUPO 01</b>			<b>9%</b>		<b>9%</b>		<b>9%</b>
Hombre	2	2	47.500	0	47.500	0	47.500
Mujer	1	1	42.994	0	42.994	0	42.994
<b>GRUPO 02</b>			<b>3%</b>	<b>37%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>
Hombre	10	10	32.821	96	32.917	87	33.004
Mujer	3	3	31.684	60	31.744	0	31.744
<b>GRUPO 03</b>			<b>-2%</b>	<b>-272%</b>	<b>-4%</b>		<b>-4%</b>
Hombre	7	10	25.968	264	26.232	0	26.232
Mujer	3	3	26.390	980	27.370	0	27.370
<b>GRUPO 04</b>			<b>-32%</b>	<b>70%</b>	<b>-13%</b>	<b>100%</b>	<b>-3%</b>
Hombre	3	3	22.505	5.303	27.807	2.646	30.453
Mujer	1	1	29.725	1.597	31.322	0	31.322
<b>GRUPO 05</b>			<b>-6%</b>	<b>29%</b>	<b>-6%</b>		<b>-6%</b>
Hombre	10	10	22.503	345	22.848	0	22.848
Mujer	6	6	23.881	244	24.125	0	24.125
<b>GRUPO 06</b>			<b>-1%</b>	<b>69%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>
Hombre	30	31	20.423	892	21.315	613	21.928
Mujer	12	12	20.694	280	20.973	0	20.973
<b>GRUPO 07</b>			<b>5%</b>	<b>-12%</b>	<b>5%</b>	<b>-144%</b>	<b>4%</b>
Hombre	254	321	17.895	216	18.111	49	18.160
Mujer	20	22	17.012	241	17.254	121	17.374
<b>GRUPO 08</b>			<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>21%</b>		<b>13%</b>
Hombre	1	1	23.491	4.431	27.922	0	27.922
Mujer	7	7	21.778	328	22.106	2.202	24.309

GRUPO 09			6%	21%	6%	30%	6%
Hombre	7	8	21.319	235	21.554	233	21.787
Mujer	25	29	20.115	185	20.300	164	20.464
GRUPO 10			0%	-73%	-1%		-1%
Hombre	2	2	19.432	191	19.623	0	19.623
Mujer	8	8	19.441	330	19.771	0	19.771
GRUPO 11			18%	72%	18%		17%
Hombre	5	5	17.557	243	17.800	0	17.800
Mujer	10	12	14.472	67	14.539	189	14.728
GRUPO 12			7%	-309%	4%		4%
Hombre	4	4	15.591	107	15.698	0	15.698
Mujer	6	7	14.571	437	15.007	0	15.007
GRUPO 13			2%	-35%	1%	35%	1%
Hombre	152	196	15.773	222	15.995	98	16.093
Mujer	96	127	15.536	299	15.834	63	15.898
GRUPO 14			-2%	-13%	-2%	-7%	-2%
Hombre	374	495	13.682	230	13.912	129	14.041
Mujer	148	196	13.920	261	14.181	137	14.319
GRUPO 15			5%	9%	5%	0%	5%
Hombre	364	568	13.774	192	13.965	86	14.052
Mujer	404	730	13.115	175	13.290	87	13.376
GRUPO 16			-1%	44%	1%	14%	1%
Hombre	1	1	14.069	819	14.888	-763	14.126
Mujer	2	2	14.234	461	14.695	-656	14.038
GRUPO 17							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	15.372	0	15.372	15	15.387
GRUPO 18			100%	100%	100%		100%
Hombre	2	2	14.121	4.619	18.740	0	18.740
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 19			1%	-41%	0%	-4305%	-2%
Hombre	3	3	14.312	575	14.887	7	14.894
Mujer	22	22	14.097	813	14.910	318	15.228
GRUPO 20							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	4	9.939	464	10.403	337	10.740
GRUPO 21			0%	-25%	-2%	-61%	-2%
Hombre	39	49	11.008	962	11.971	13	11.983
Mujer	49	77	10.989	1.207	12.197	20	12.217
GRUPO 22			-18%	-61%	-20%	4%	-20%
Hombre	3	3	10.188	517	10.705	198	10.903
Mujer	13	14	12.030	833	12.863	190	13.053
GRUPO 23			100%	100%	100%		100%
Hombre	2	2	12.992	2.637	15.629	0	15.629
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

<b>GRUPO 24</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	1	21.887	2.428	24.314	0	24.314
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 25</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	2	2	19.510	631	20.140	0	20.140
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 17: Distribución de las medias del total equiparado de las agrupaciones profesionales de UNEI desagregadas por sexo y diferencia salarial (brechas).

### Análisis por puestos de igual valor (escalas)

En las escalas de valor identificadas, el análisis comparado por sexo tampoco evidencia patrones estructurales de discriminación retributiva, sin perjuicio de determinadas diferencias puntuales asociadas al tamaño muestral o a circunstancias individuales.

### Distribución de las medias del total equiparado de las escalas de UNEI desagregadas por sexo, situación contractual equiparada (SCEq) y diferencia salarial (brechas)

#### Ejercicio 2025

Brechas a favor de los hombres

Escala 02 (56%), Escala 04 (3%), Escala 05 (11%) y Escala 07 (14%).

En la Escala 02, la brecha está condicionada por el reducido tamaño muestral y por la incidencia de situaciones retributivas individuales, sin que se identifique un patrón estructural.

#### Brechas a favor de las mujeres

No se identifican brechas significativas. En la Escala 06, la brecha es del 0%.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	2	27.564	3.029	30.593	0	30.593
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			<b>53%</b>	<b>84%</b>	<b>56%</b>		<b>56%</b>
Hombre	1	1	47.271	4.158	51.429	0	51.429
Mujer	1	2	22.130	682	22.813	0	22.813
<b>ESCALA 03</b>			<b>9%</b>	<b>34%</b>	<b>12%</b>	<b>-799%</b>	<b>0%</b>
Hombre	13	22	17.226	1.867	19.093	279	19.372
Mujer	9	12	15.602	1.228	16.831	2.510	19.341
<b>ESCALA 04</b>			<b>4%</b>	<b>-107%</b>	<b>-1%</b>	<b>100%</b>	<b>3%</b>
Hombre	47	54	18.141	804	18.945	811	19.756
Mujer	27	30	17.440	1.667	19.106	0	19.106

ESCALA 05			10%	20%	11%	-9%	11%
Hombre	484	593	10.927	1.326	12.253	100	12.353
Mujer	178	231	9.810	1.063	10.874	109	10.983
ESCALA 06			3%	-25%	-1%	24%	0%
Hombre	492	683	6.011	1.000	7.011	141	7.153
Mujer	194	258	5.824	1.249	7.073	107	7.180
ESCALA 07			21%	-16%	15%	-20%	14%
Hombre	591	894	3.772	671	4.443	84	4.527
Mujer	725	1181	2.995	780	3.775	101	3.875

Tabla 18: Distribución de las medias del total equiparado de las escalas de UNEI desagregadas por sexo, situación contractual equiparada (SCEq) y diferencia salarial (brechas).

## Ejercicio 2024

### Brechas a favor de los hombres

Escala 02 (2%), Escala 03 (6%), Escala 05 (2%), Escala 06 (1%) y Escala 07 (4%).

En todos los casos, las brechas son poco significativas y ninguna supera el 25%.

### Brechas a favor de las mujeres

No se identifican brechas negativas significativas; en la Escala 04 la brecha es del 0%.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01			100%		100%		100%
Hombre	1	1	51.000	0	51.000	0	51.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02			2%		2%		2%
Hombre	1	1	44.000	0	44.000	0	44.000
Mujer	1	1	42.994	0	42.994	0	42.994
ESCALA 03			2%	64%	4%	100%	6%
Hombre	13	13	30.440	1.298	31.738	678	32.416
Mujer	6	6	29.886	472	30.358	0	30.358
ESCALA 04			1%	53%	3%	-85388%	0%
Hombre	42	46	21.901	790	22.692	1	22.692
Mujer	26	26	21.621	368	21.989	677	22.666
ESCALA 05			2%	-18%	2%	34%	2%
Hombre	392	531	17.173	227	17.400	63	17.463
Mujer	139	177	16.863	267	17.131	42	17.173

ESCALA 06			2%	-23%	1%	14%	1%
Hombre	357	482	13.941	278	14.219	177	14.396
Mujer	158	217	13.706	343	14.049	153	14.201
ESCALA 07			5%	-8%	4%	-17%	4%
Hombre	399	655	13.576	263	13.839	80	13.920
Mujer	469	856	12.959	283	13.242	94	13.336

Tabla 19: Distribución de las medias del total equiparado de las escalas de UNEI desagregadas por sexo, situación contractual equiparada (SCEq) y diferencia salarial (brechas).

## Conclusiones

Del análisis realizado se concluye que:

- No existen retribuciones fuera del marco del Convenio Colectivo.
- No se identifican beneficios no salariales ni pagos en especie.
- Los complementos salariales se asignan conforme a criterios objetivos vinculados al puesto de trabajo.
- No existe negociación individual de las retribuciones.
- En términos de brecha salarial:

### Ejercicio 2025

- **7%** en salario base, a favor de los hombres.
- **-30%** en complementos salariales, a favor de las mujeres.
- **3%** en retribución total equiparada, a favor de los hombres.

### Ejercicio 2024

- **8%** en salario base, a favor de los hombres.
- **-4%** en complementos salariales, a favor de las mujeres.
- **7%** en retribución total equiparada, a favor de los hombres.

La evolución interanual muestra una reducción de la brecha global en retribución total equiparada del **7% en 2024** al **3% en 2025**, lo que refleja una mejora en los indicadores agregados de igualdad retributiva de la compañía.

Estas diferencias se sitúan por debajo del umbral del 25% establecido por la normativa, no evidenciando la existencia de discriminación retributiva.

Asimismo, debe reiterarse que la sociedad no dispone, en el marco de las auditorías retributivas analizadas, de una explotación específica de la información por tramos de edad, por lo que dicha variable no puede ser incorporada al presente reporte.

## 5.3 FORMACIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS

En UNEI, creemos que cualificación y discapacidad conforman un binomio de éxito. En este sentido, consideramos la formación como un **elemento estratégico** fundamental para garantizar la mejora continua, el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la calidad de los servicios prestados.

Desde UNEI tenemos un gran compromiso con el acceso a la formación en condiciones de igualdad, promoviendo un modelo formativo accesible y adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad. Las acciones formativas se diseñan teniendo en cuenta criterios de accesibilidad, apoyos específicos y metodologías inclusivas, reforzando así el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

*Durante 2025 se impartieron en UNEI más de **25.300 horas** de formación, una cifra un **18,8 %** superior a la de 2024 (20.535 horas). Este incremento, por encima de lo previsto, se explica fundamentalmente del aumento de la plantilla y de la ejecución de formación estructural vinculada a procesos de incorporación, prevención de riesgos laborales y capacitación en puesto.*

*En 2025 se observa un crecimiento significativo de la actividad formativa respecto a 2024, tanto en volumen de horas (+23,2%) como en alcance de personas distintas (+57,0%). También aumenta el número de acciones formativas (+8,1%) y el total de participaciones (personas repetidas) (+48,4%).*

*En conjunto, la empresa está ampliando el acceso a la formación y aumentando la cobertura, aunque con acciones ligeramente más cortas.*

Formación por Niveles de Convenio 2025	
Categorías	Horas realizadas
NIVEL A	548,5
NIVEL A+	4.382
NIVEL B	2.426,5
NIVEL C	3.751,39
NIVEL D	6.335,23
NIVEL E	3.404
NIVEL F	4.452,5
<b>Total</b>	<b>25.300,12</b>

Tabla 14: Horas de formación impartidas en 2025 por categoría profesional

En 2025 se han impartido un total de **25.300,12 horas de formación**, distribuidas entre los distintos niveles de convenio. El mayor volumen formativo se concentra en los niveles **D, F y A+**, que representan conjuntamente más de la mitad del total impartido. Les siguen los niveles **E y C**, mientras que los niveles **B y A** registran un menor número de horas. Esta distribución refleja un esfuerzo formativo transversal en todas las categorías profesionales, con especial intensidad en los niveles intermedios y operativos.

La actividad formativa de UNEI se estructura a través del **Plan Anual de Formación**, que se estructura en tres tipos de acciones formativas, diseñadas para desarrollar las capacidades de nuestros equipos y alinearlas con los objetivos de la compañía:

1. **Formación continua:** Acciones transversales dirigidas a toda la plantilla o a varios departamentos, como organización, TIC, seguridad y salud, calidad y medio ambiente, igualdad de género, idiomas e inclusión, así como formación técnica específica por áreas y departamentos.
2. **Formación de inicio:** Garantiza que las nuevas incorporaciones se integren de manera eficiente, adoptando desde el primer día la cultura y los valores de UNEI.
3. **Acciones formativas complementarias:** Fomentan el aprendizaje autodirigido y el enriquecimiento profesional, promoviendo la evolución constante de los empleados a lo largo de su trayectoria laboral.

Todas estas acciones se planifican a partir de la detección de necesidades de la plantilla y los departamentos, y al finalizar el año se elabora una memoria que evalúa lo realizado y permite ajustar la planificación futura.

*En conjunto, la formación de 2025 ha contribuido a reforzar la productividad, la seguridad y la calidad de los servicios prestados, consolidando el compromiso de UNEI con el*

*desarrollo profesional de su equipo y con la excelencia operativa.*

## Prácticas laborales en UNEI

Durante el ejercicio 2025, UNEI ha consolidado su colaboración con una amplia variedad de centros educativos, universidades, entidades sociales y administraciones públicas para la realización de prácticas formativas. Estas acciones nos han permitido acoger a **55 estudiantes durante el año 2025**, procedentes de 25 entidades colaboradoras.

Estas prácticas han permitido combinar la formación teórica con la experiencia práctica, contribuyendo al desarrollo profesional de los participantes y fortaleciendo el talento dentro de UNEI. Asimismo, han reforzado el **compromiso de UNEI con la inclusión y la empleabilidad de personas con discapacidad**.

## 5.4 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En UNEI disponemos de un **Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** y aplicamos una **Política de PRL de obligado cumplimiento** en todos nuestros centros y en las instalaciones de clientes, garantizando asimismo una adecuada **coordinación de actividades empresariales (CAE)** con proveedores y clientes.

Nuestro **modelo preventivo es mixto**, integrado por un **Servicio de Prevención Ajeno (Quirón Prevención)**, especializado en Seguridad y Medicina del Trabajo, y un **Servicio de Prevención Propio (UNEI Prevención)**, operativo desde julio de 2021 y especializado en Ergonomía, Psicosociología e Higiene Industrial. La mutua colaboradora para la gestión de contingencias laborales es **FREMAP**.

UNEI superó en **2022 la auditoría legal de su Sistema de Prevención Propio**, con validez para cuatro años, consolidando su estructura preventiva. En línea con este recorrido, en **2025 se superó satisfactoriamente la certificación ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en los centros de C/ Automoción 5 y 30 (Sevilla) y en Ges Jaén, reforzando el compromiso de la organización con la mejora continua y la creación de entornos laborales seguros y saludables.

Todos los datos presentados en este apartado se refieren al conjunto de empresas que integran UNEI (UNEI Grupo, UNEI Iniciativa y Ges Jaén) y se calculan sobre nuestra plantilla media de 2025.

## Principales actuaciones de PRL en 2025

SEDE	Simulacros realizados	Reconocimientos médicos realizados
ALMERÍA	1	64
CÁDIZ	8	289
CÓRDOBA	1	71
GRANADA	2	138
HUELVA	1	94
JAÉN	2	71
MÁLAGA	1	221
SEVILLA	7	494
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1.442</b>

Tabla 15: Simulacros y Reconocimientos Médicos realizados en 2025

### 5.4.1 DATOS DE SINIESTRALIDAD

*El total de accidentes en UNEI se situó en 261, de los cuales 150 fueron con baja y 111 sin baja. El índice de incidencia se reduce de forma significativa en 2025, pese al incremento de plantilla en más de 200 nuevas incorporaciones.*

Número de siniestros, por su gravedad y localización				
Accidente de trabajo sin baja	Accidente de trabajo con baja	In itinere	En misión/en desplazamientos	En centro de trabajo habitual
111	150	23	25	102

Tabla 16: Número de siniestros en función de su gravedad y localización en 2025.

Los accidentes de trabajo sin baja, al igual que los con baja, se producen principalmente en el centro de trabajo habitual (85%) mientras que el 5% son accidentes en misión y el 10% restante son accidentes in itinere.

Los accidentes de trabajo con baja se producen principalmente en el centro de trabajo habitual, casi el 70%, mientras que el otro 30% se reparte a partes muy iguales entre accidentes in itinere y en misión.

## Distribución de la siniestralidad por sexos

Acc. Con Baja Mujer	Acc. Con Baja Hombre	Acc. Sin Baja Mujer	Acc. Sin Baja Hombre
49	101	31	80
150		111	

Tabla 17: Siniestralidad 2025 por Sexo.

El mayor porcentaje de siniestralidad (69%) se concentra en los hombres, lo que se explica por su mayor presencia en actividades con mayor exigencia física y riesgo asociado, como jardinería, logística y teleasistencia, estas dos últimas con mayor exposición a accidentes in itinere y en misión.

## Evolución de índices de siniestralidad

Índices Siniestralidad AA.TT. CON Baja	Año 2025	Año 2024	Año 2023
Duración Media de las Bajas	41,77	40,45	41,25
Frecuencia	36,41	72,3	50,59
Gravedad	1,52	3,13	2,58
Incidencia	7.409,57	9.607,58	8.695,65

Tabla 18: Evolución índices de siniestralidad 2025, 2024 y 2023.

Los principales indicadores de siniestralidad laboral en 2025 presentan los siguientes valores: índice de duración media de las bajas: 41,77, índice de frecuencia: 36,41, índice de gravedad: 1,52 e índice de incidencia: 7.409,57.

### 5.4.2 RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN

En UNEI contamos con **ocho Comités de Seguridad y Salud**, uno por sede —incluidos los creados en Almería y Jaén en el primer trimestre de 2025— que se reúnen **trimestralmente** y de forma extraordinaria cuando es necesario. Las sesiones son coordinadas por la persona responsable de PRL y quedan documentadas mediante actas con seguimiento de los acuerdos adoptados.

Además, todas nuestras sedes disponen de **recursos preventivos** en actividades como limpieza, logística y jardinería, contando también con la implicación de responsables de equipo, supervisión y personal mánager para reforzar la gestión preventiva en el día a día.

## Representación de empresa y trabajadores en CSS, comités de seguridad y salud

SEDE	Comités Seguridad y Salud, Año 2025		
	Representante Empresa	Representante Trabajadores	Total, Sede
ALMERÍA	2	2	4
CÁDIZ	3	3	6
CÓRDOBA	2	2	4
GRANADA	2	2	4
HUELVA	2	2	4
JAÉN	2	1	3
MÁLAGA	3	3	6
SEVILLA	4	4	8
<b>Total Grupo</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>39</b>

Tabla 19: Número de Comités de Seguridad y Salud celebrados en 2025.

UNEI cuenta con 62 **delegados de personal**, siendo 19 de ellos, asimismo, delegados de prevención.

# 6 BUEN GOBIERNO

## 6.1 ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

En UNEI mantenemos un **compromiso firme con la ética y la integridad**. Desde 2018, disponemos de una **Política Antisoborno y Anticorrupción**, actualmente integrada en el **Código Ético, de Conducta y Cumplimiento Normativo**, que se distribuye a todo el personal.

Solo un **10% de la plantilla** está potencialmente expuesta a riesgos de corrupción, correspondiente a **Directivos, Managers, Supervisores, Responsables y Técnicos Superiores**.

Desde 2023, UNEI ha desarrollado un **proyecto de Gestión de Riesgos y Compliance**, que ha permitido consolidar un sistema sólido de gestión de riesgos, incluyendo la designación de responsables y comités que supervisan su cumplimiento.

UNEI no realiza actividades sujetas a la ley de blanqueo de capitales y cuenta con **canales confidenciales de reporte**:

Canal	Finalidad	Anonimato
Canal normativo	Posibles incumplimientos legales o reglamentarios	Sí
Canal ético	Posibles incumplimientos éticos en el entorno laboral	Sí

Tabla 20: Tipos de canales de comunicación y finalidad de estos.

Además, nuestro **departamento jurídico** imparte formaciones específicas por área para concienciar y prevenir riesgos relacionados con la actividad diaria de cada trabajador.

Este enfoque garantiza **transparencia, prevención y mitigación de riesgos**, promoviendo una cultura organizativa ética y responsable.

UNEI mantiene un firme compromiso con la integridad, la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, rechazando cualquier conducta contraria a su Código Ético y de Conducta. Este compromiso se articula a través de un sistema de cumplimiento que garantiza la aplicación efectiva del marco normativo vigente y la existencia de controles internos adecuados.

En particular, el Sistema Interno de Información se ajusta a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, asegurando la confidencialidad, la protección frente a represalias y la tramitación diligente de las comunicaciones.

Asimismo, la prevención y actuación frente al acoso se desarrolla conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que reconocen el derecho a la dignidad, la igualdad y la protección frente a riesgos laborales, incluidos los psicosociales.



En este contexto, durante el ejercicio 2025 los canales internos de información de UNEI recibieron un total de catorce comunicaciones, todas ellas gestionadas con estricta confidencialidad, respeto a la presunción de inocencia y cumplimiento de los plazos y garantías establecidos en la normativa aplicable y en los procedimientos internos. En dos casos, al haber sido calificadas por las personas informantes como posibles situaciones de acoso, se activaron de manera inmediata los protocolos específicos de investigación y actuación previstos por la organización. Tras la instrucción correspondiente y el análisis exhaustivo de los hechos, no se constató la concurrencia de los elementos necesarios para confirmar dicha calificación.

De este modo, UNEI reafirma su compromiso con una cultura organizativa basada en la ética, la transparencia, el respeto y el cumplimiento riguroso del marco normativo vigente, garantizando la existencia de controles eficaces y mecanismos de mejora continua.

## 6.2 GOBERNANZA FISCAL

La gestión fiscal del Grupo UNEI se enmarca en su modelo de **gobierno corporativo** y se rige por los principios de legalidad, responsabilidad y prudencia, en coherencia con los valores recogidos en su **Código Ético y de Cumplimiento Normativo** y con su compromiso con una actuación empresarial responsable.

La estrategia fiscal del Grupo está orientada al **cumplimiento íntegro de la normativa tributaria aplicable**, alineando su contribución fiscal con la actividad económica efectivamente desarrollada en los territorios en los que opera. En este sentido, UNEI no recurre a estructuras de planificación fiscal agresiva ni a mecanismos artificiosos cuya finalidad sea la reducción indebida de la carga tributaria, ni desarrolla actividades en jurisdicciones consideradas paraísos fiscales.

La **Dirección Financiera** es responsable de la gestión de las obligaciones fiscales del Grupo, actuando conforme a los criterios técnicos y jurídicos establecidos y bajo la supervisión de los órganos de gobierno correspondientes. La fiscalidad se integra en los procesos ordinarios de gestión económico-financiera y en el sistema de control interno de la organización, garantizando la adecuada documentación, trazabilidad y coherencia de las posiciones fiscales adoptadas. Esta función se coordina, asimismo, con otras áreas de la organización, como Jurídico y

Cumplimiento, reforzando un enfoque transversal de buen gobierno.

En materia de **riesgo fiscal**, UNEI dispone de mecanismos orientados a su identificación, evaluación y mitigación, que incluyen el seguimiento de los cambios normativos relevantes, la revisión periódica de las principales áreas de riesgo y, cuando resulta necesario, el apoyo de asesores externos especializados. La compañía mantiene una actitud preventiva y diligente en la gestión de sus obligaciones tributarias, con el objetivo de minimizar la exposición a contingencias fiscales significativas.

Las relaciones con las Administraciones Tributarias se desarrollan bajo un enfoque de **colaboración y transparencia**, atendiendo los requerimientos de información de forma diligente y dentro de los plazos legalmente establecidos.

Dado que la actividad de UNEI se desarrolla mayoritariamente en territorio nacional, **no resulta de aplicación la información fiscal desglosada por país** prevista en el estándar GRI 207-4. No obstante, la compañía garantiza la transparencia de su información fiscal a través de la formulación de sus estados financieros conforme a la normativa vigente, que son objeto de **verificación por un auditor independiente**, así como mediante el cumplimiento de todas las obligaciones de información fiscal exigidas por la legislación aplicable.

INDICADORES ECONÓMICOS		
Indicador	2024	2025
Cifra de negocio	32.551.620	38.536.403
EBITDA	4.199.848	2.489.711
Resultado de explotación	2.325.706	1.354.706
Resultados antes de impuestos	2.002.197	1.181.960
Impuestos sobre beneficios pagados	208.323	
Subvenciones devengadas	10.315.091	10.125.610

Tabla 21: Evolución Indicadores Económicos 2025 Vs 2024.

Durante el ejercicio, la aplicación de las políticas y procedimientos de gobernanza fiscal ha permitido asegurar un **adecuado cumplimiento de la normativa tributaria vigente, reforzando los mecanismos internos de control, supervisión y prevención de riesgos fiscales**. Como resultado de dicha actuación, no se han recibido reclamaciones, actas de inspección con ajustes materiales ni sanciones tributarias, lo que evidencia la eficacia del modelo de gestión fiscal implantado y su adecuada integración en el sistema general de control interno de la compañía.

## 6.3 GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS Y DE COMPLIANCE

El gobierno corporativo de UNEI incorpora un enfoque **preventivo y proactivo**, orientado a garantizar un ejercicio empresarial responsable y el cumplimiento normativo. La gestión de riesgos se centra en **prevenir eventos adversos** y minimizar sus efectos sobre los objetivos estratégicos, operativos y reputacionales de la organización.

UNEI aplica este enfoque mediante sus certificaciones **ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001**, integrando procedimientos para la **identificación, análisis, mitigación y seguimiento** de riesgos.

En 2025, además, se procedió a la adopción de un nuevo modelo de gestión de riesgos. En este sentido, se simplificó la detección de los eventos de riesgos categorizándolos y diferenciándolos entre críticos y periféricos, siendo tratado en Comité de Riesgos aquellos riesgos corporativos críticos identificados como tal por su posible impacto cuantitativo o cualitativo, y siempre que se encuentre entre los riesgos identificados como con mayor impacto por la propia matriz:

Nº	Riesgo	Descripción
1	Pasividad de responsables de identificación de riesgos	Riesgo de detección insuficiente de riesgos internos y externos
2	Comisión de ilícitos	Puede conllevar prohibición de contratar con SP y recibir subvenciones
3	Cambios normativos sobre los CEE	Impacto en la operativa de los Centros Especiales de Empleo
4	Procedimiento de firmas	Riesgo de falsedad documental o trazabilidad insuficiente
5	Vulneración de la LOPD en discapacidad	Riesgos legales y de privacidad de datos sensibles
6	Actividades que supongan descalificación como CEEIS	Riesgo de pérdida de incentivos y calificación legal
7	Incumplimiento objetivo de creación de empleo para discapacidad	Riesgo de no alcanzar compromisos sociales y contractuales
8	Actividades que supongan daño reputacional	Impacto sobre la imagen y la confianza en UNEI
9	Ciberataques	Riesgo tecnológico y de pérdida de información
10	Firmeza del CD en cumplimiento normativo y autonomía	Riesgo de debilidad en gobernanza y decisiones estratégicas
11	Recuperabilidad de inversiones	Riesgo financiero de pérdidas o baja rentabilidad

Tabla 22: Riesgos críticos de la organización.

## Iniciativas Implementadas (2025)

- **Procedimiento de firmas actualizado:** garantiza trazabilidad y seguridad jurídica.
- **Estandarización del proceso de compras:** soporte legal en pedidos y contratos.
- **Cuadro de mando integral:** seguimiento de KPIs estratégicos y riesgos financieros.
- **Política de Autosuficiencia:** inversión en comunicación para mitigar riesgos normativos.
- **Refuerzo de ciberseguridad:** ampliación de cobertura y póliza de ciber riesgos.
- **Mayor control y seguimiento de riesgos:** incremento de sesiones de Comité de Riesgos y Compliance Officer.

- **Sistema Interno de Información (SII):** canales éticos y de denuncias operativos desde 2024.
- **Formación continua:** concienciación sobre riesgos, prevención de delitos y ética empresarial.
- **Propuesta de cambio de administración:** administración mancomunada y nuevo sistema de apoderamientos.
- **Auditoría en Protección de Datos:** revisión externa especializada para garantizar privacidad.

## Consolidación del Sistema de Gestión de Riesgos

En 2025, UNEI formalizó y armonizó el conjunto de documentos esenciales:

- Nuevo **Código Ético, de Conducta y Cumplimiento Normativo**
- Protocolos y Códigos de cumplimiento y ética
- Mapa y matriz de riesgos
- Maestro de eventos de riesgos y formación
- Informe de diagnóstico inicial de riesgos
- Documento de identificación de responsables por materia
- Marco general de riesgos aplicables a todas las actividades del Grupo
- Constitución del **Comité de Riesgos**
- Ficha de Riesgos.
- Memoria Anual del SGR.

Se adoptó además un **modelo de gestión de riesgos que diferencia** riesgos críticos y periféricos para priorizar su control y mitigación. Los riesgos críticos se tratan específicamente en Comité de Riesgos según su impacto cuantitativo o cualitativo, garantizando un **control preventivo y eficaz**.

## 6.4 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

En 2025, en UNEI hemos reforzado nuestro **compromiso con la protección, tratamiento y privacidad de los datos personales** de empleados, socios, proveedores y clientes, prestando especial atención a las **categorías especiales de datos**, incluyendo los relacionados con la discapacidad.

La **Política de Protección de Datos Personales** busca establecer altos niveles de sensibilización y consolidar una **cultura de cumplimiento**, basada en la ética y la diligencia en el manejo de la información. Esto se apoya en la **actualización continua de la documentación interna y externa**, incluyendo:

- Contratos de encargo de tratamiento
- Acuerdos de confidencialidad y secreto
- Clausulado contractual
- Comunicaciones de información a las personas interesadas

Todo ello tiene como objetivo garantizar la **seguridad, integridad y confidencialidad de los datos**, respetando los principios y derechos establecidos por la normativa vigente.

Para un **seguimiento eficaz**, UNEI mantiene un **maestro de Contratos de Encargo de Tratamiento**, donde se registra:

Elemento	Detalle registrado
Fecha del contrato	Fecha de formalización del encargo
Responsable del tratamiento	Persona responsable del proyecto
Encargado del tratamiento	Proveedor o área responsable
Referencia del proyecto	Código o denominación interna
Estado del contrato	Vigente, finalizado, en revisión
Comentarios	Observaciones adicionales relevantes

Tabla 23: Principales ítems del contrato maestro.

Hasta la fecha, **no se han registrado reclamaciones ni fugas de datos**, ni situaciones que hayan puesto en riesgo la información de clientes o empleados.

En 2024 se constituyó el Comité de Seguridad de la Información con el objetivo de coordinar las actividades y controles de seguridad, así como garantizar el cumplimiento de la normativa interna y externa. Asimismo, se nombró un Delegado de Protección de Datos, registrado ante la Agencia Española de Protección de Datos, reforzando la gobernanza y la supervisión del tratamiento de datos personales en toda la organización.

Durante 2025, el Comité de Seguridad consolidó su funcionamiento, impulsando la implantación efectiva de las políticas y controles definidos, realizando un seguimiento continuo de los riesgos y promoviendo acciones de mejora y concienciación que fortalecieron la cultura de seguridad y protección de datos en la entidad. Además, a finales de 2025 se inició la primera Auditoría de LOPD, marcando un hito importante en la evaluación y verificación del cumplimiento normativo en materia de protección de datos.

## 6.5 PROVEEDORES Y COMPRAS RESPONSABLES

El **Procedimiento de Compras de UNEI** establece los principios que rigen la relación con los proveedores, incorporando criterios sociales y de buen gobierno en los procesos de **selección, homologación y evaluación**.

*Nuestro compromiso pasa por avanzar hacia una cadena de suministro cada vez más responsable y alineada con nuestros valores.*

Durante el **proceso de homologación inicial** de proveedores se evalúan aspectos relacionados con **cumplimiento normativo, ética y transparencia**, mientras que la integración de **criterios medioambientales** se encuentra en desarrollo como parte de la **estrategia de sostenibilidad** de UNEI.

En **2025**, UNEI ha avanzado significativamente en la **gestión de proveedores** mediante el **desarrollo e inicio de implantación de un portal de proveedores**, concebido como una herramienta central para reforzar la **sistematización, trazabilidad y eficiencia** en los procesos de homologación y evaluación.

En **2025** la organización definió y planificó el proceso anual de reevaluación de proveedores conforme a lo establecido en el Procedimiento de Homologación de Proveedores, garantizando la aplicación sistemática de las políticas corporativas en materia de compras responsables.

A través de procesos periódicos de seguimiento y valoración del desempeño, podemos identificar riesgos, detectar oportunidades de mejora y fortalecer las relaciones con aquellos proveedores que demuestran un compromiso alineado con nuestros principios éticos, sociales y medioambientales

En resumen, los resultados de la evaluación nos permiten identificar oportunidades de mejora y reforzar la colaboración con proveedores estratégicos, contribuyendo así a una gestión responsable y transparente de la cadena de suministro.

Portal de proveedores	Centralizar la información relevante en un <b>entorno digital único</b> .
	Recopilar datos mediante <b>formularios específicos</b> , adaptados a la tipología y categoría de cada proveedor.
	Homogeneizar los <b>criterios de evaluación</b> , reducir la dispersión de información y mejorar la <b>transparencia</b> en los procesos de compras.
	Incorporar nuevos requisitos y campos de información relacionados con ASG.
	Realizar seguimiento del <b>grado de cumplimiento de los proveedores</b> .
	Identificar oportunidades de mejora en la cadena de suministro.
	Mayor trazabilidad, histórico actualizado y fortalecimiento de toma de decisiones basadas en datos.

Tabla 24: Servicios principales del nuevo Portal de Proveedores.

Durante **2025**, avanzamos en la **mejora y sistematización de las prácticas de adquisición**, fortaleciendo la planificación de compras, selección y evaluación de proveedores, negociación de condiciones, gestión de pedidos y cumplimiento de los requisitos normativos internos.

En conjunto, la implantación del portal y las mejoras en los procesos de compras durante 2025 **sientan las bases para una gestión de la cadena de suministro más responsable, transparente y orientada a la mejora continua**, reforzando la contribución de UNEI a la **sostenibilidad social, ambiental y económica**.

# 7 CERTIFICACIONES Y REDES

## 7.1 CERTIFICACIONES

En UNEI contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) plenamente implantado, consolidado y certificado conforme a las normas **UNE-EN ISO 9001:2015** (Gestión de la Calidad), **UNE-EN ISO 14001:2015** (Gestión Ambiental) y **UNE-EN ISO 45001:2018** (Seguridad y Salud en el Trabajo), certificado por **AENOR**, garantizando su conformidad normativa, correcta implantación, mantenimiento y mejora continua.



El alcance del SGI es único para las tres normas y se aplica transversalmente a todas las sociedades de UNEI, cubriendo actividades operativas, de soporte y estratégicas, asegurando una gestión homogénea e integrada en toda la organización.

En 2025, UNEI **superó satisfactoriamente la Auditoría de Renovación del SGI**, demostrando el continuo cumplimiento de los requisitos normativos y la efectividad del sistema.

Nuestro SGI se basa en un **enfoque por procesos**, con procedimientos documentados que garantizan la calidad, la protección ambiental y la seguridad y salud de las personas trabajadoras, orientados a la satisfacción de clientes, cumplimiento legal y mejora continua. La interacción de los procesos se refleja en el **Mapa de Procesos de UNEI**, y su eficacia se controla mediante indicadores de desempeño, seguimiento y revisiones periódicas.

La **mejora continua** se gestiona a través del **Comité de Mejora Continua (CMC)**, que impulsa la optimización de procesos, servicios y metodologías, canalizando oportunidades de mejora identificadas en auditorías, indicadores, revisiones por la dirección, encuestas, reclamaciones y sugerencias.

## 7.2 SELLOS SOCIALES Y DE EXCELENCIA

UNEI ha conseguido el Sello EFQM 400, única certificación oficial e internacional que reconoce la gestión excelente, innovadora y sostenible de las organizaciones.

El **Modelo EFQM** (European Foundation for Quality Management) es un marco de gestión reconocido internacionalmente para ayudar a las organizaciones a **dirigir, ejecutar y demostrar** un rendimiento excelente y sostenible. Su principal virtud es que no se limita a controlar el “cumplimiento”, sino que estructura la organización como un sistema completo que conecta propósito y estrategia, liderazgo y cultura, relación con grupos de interés, creación y entrega de valor, gestión operativa y transformación, y resultados medibles. Este enfoque permite a las organizaciones trabajar en la creación de valor sostenible.

*EFQM complementa y robustece el sistema de gestión (ISO/procedimientos), aportando alineamiento estratégico, visión global y foco en resultados y percepción de los grupos de interés*



## 7.3 INICIATIVAS Y REDES NACIONALES e INTERNACIONALES

### Nuestras alianzas: Inspirando lo extraordinario

El Propósito de UNEI, Hacer del Mundo un Lugar más Humano, más Vivible y más Feliz, Inspirando lo Extraordinario, comporta sumar cada vez a más aliados a este objetivo compartido. Así, la sociedad es uno de nuestros grupos de interés y la articulación de nuestra relación con ella es con las entidades representativas de los segmentos sociales y empresariales clave para nuestra actividad. De esta relación con la sociedad nacen nuestras alianzas.

*Una alianza para UNEI es un modelo de relación con otros actores, alineado con nuestro Propósito y líneas estratégicas, con objetivos a largo plazo, beneficio mutuo y varios ejes de acción*

Somos miembro de destacadas asociaciones empresariales, tanto andaluzas como de la economía social. Estas últimas tienen el foco en el robustecimiento del tejido de empresas vinculado a la empleabilidad de personas con discapacidad y con enfermedad mental.



Confederación de Empresarios del Sur de España



Asociación para el Progreso de la Dirección



Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social de Personas



Asociación empresarial ACECA



Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)

Junto a estas entidades, cabe destacar las nuevas adhesiones que hemos llevado a cabo en 2025, todas ellas coherentes con los principios anteriormente expuestos:



UNEI formalizó en marzo su adhesión al Clúster con el objetivo de reforzar la colaboración con el tejido empresarial en el sector logístico y potenciar la contratación social como fórmula para potenciar la creación de oportunidades laborales para personas con discapacidad.



UNEI es una de las entidades que ocupan la junta directiva y, en Andalucía, la vicepresidencia de Igualis Andalucía, la organización independiente que pretende coordinar a todas las entidades que trabajan por las personas con discapacidad desde un enfoque de iniciativa social.



UNEI ha reforzado su apuesta por Andalucía oriental con la adhesión a la Confederación de Empresarios de Málaga, organización profesional de empresarios de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito provincial, constituido para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes a todas ellas.

## Dónde estamos

Estamos presentes en toda Andalucía, con sedes y almacenes en las ocho provincias.



**ALMERÍA**

Avenida Mare Nostrum, 167  
Almería, 04009  
Tlf: 950 104 912

**CÁDIZ**

Avda. del Desarrollo Edificio  
Jerez, 1 planta Oficina 8-10  
11407 Jerez de la Frontera  
Tlf: 956 156 610

**CÓRDOBA**

Avda. Juan Bautista Escudero,  
263-G, P.I. Las Quemadas  
Córdoba, 14014  
Tlf: 957 325 664

**GRANADA**

C/ Asyma, 9  
18210 Peligros, Granada  
Tlf: 958 120 128

**HUELVA**

P. de la Paz, C/ La canaleja 6  
Huelva, 21007  
Tlf: 959 156 610

**JAÉN**

Calle Espeluy, 68  
Jaén 23009  
Tlf: 953 248 910

**MÁLAGA**

C/ Marea Baja, 23  
Málaga, 29006  
Tlf: 952 614 100

**SEVILLA**

C/ Automoción, 30  
Sevilla, 41007  
Tlf: 954 475 330

**SEVILLA (SEDE CENTRAL)**

C/ Automoción, 5  
Sevilla, 41007  
Tlf: 954 475 330

# 8 SOBRE ESTE INFORME

## 8.1 ALCANCE Y MARCO NORMATIVO

El Estado de Información No Financiera (EINF) 2025 de UNEI se elabora conforme a la Ley 11/2018, que modifica el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad, así como al Real Decreto 214/2025, que actualiza el contenido, formato y verificación de la información de sostenibilidad.



El informe tiene **alcance global**, incluyendo todas las sociedades y actividades del Grupo UNEI, independientemente de su ubicación geográfica, según el perímetro de consolidación de 2025. Se publica anualmente como documento separado, pero vinculado al Informe de Gestión, cumpliendo los principios de **relevancia, fiabilidad, comparabilidad y transparencia**.

Este EINF refleja además la **adaptación progresiva de UNEI** a la Directiva (UE) 2022/2464 sobre información corporativa en sostenibilidad (CSRD) y a los **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, que marcarán el marco de reporte obligatorio en los próximos ejercicios.

## 8.2 METODOLOGÍA DE REPORTE

La información del EINF se ha elaborado siguiendo **estándares internacionales** y los sistemas internos de gestión de UNEI, tomando como referencia los **Estándares del Global Reporting Initiative (GRI)**. Esto asegura coherencia, comparabilidad y claridad, facilitando la comprensión del desempeño económico, social y ambiental.

El proceso de elaboración se apoya en:

**Identificación de asuntos materiales** mediante el Análisis de Doble Materialidad, priorizando impactos, riesgos y oportunidades relevantes para UNEI y sus grupos de interés.

**Recopilación de información** cuantitativa y cualitativa de todas las áreas y centros de trabajo mediante procedimientos estandarizados.

**Aplicación de principios de calidad del reporte**, incluyendo precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

Este enfoque permite avanzar de manera ordenada hacia el cumplimiento de los requisitos de CSRD y ESRS, reforzando la **trazabilidad, profundidad y robustez** de la información reportada.

## 8.3 VERIFICACIÓN DEL INFORME

Para garantizar **credibilidad y transparencia**, el EINF 2025 ha sido sometido a **verificación externa independiente** por **AENOR**, entidad acreditada. La verificación cubre los contenidos exigidos por la Ley 11/2018 y el Real Decreto 214/2025, evaluando coherencia, consistencia y trazabilidad de la información.

El informe de verificación se incorpora como anexo, proporcionando a los grupos de interés una **garantía adicional** sobre la calidad y fiabilidad de la información divulgada.

## 8.4 ACCESIBILIDAD, CONTACTO Y PUBLICACIÓN

El EINF 2025 está **disponible públicamente y de forma gratuita** en la página web corporativa de UNEI, garantizando su accesibilidad y cumpliendo con los principios de transparencia y rendición de cuentas.

UNEI mantiene este informe actualizado anualmente y facilita el acceso a la información como parte de su **diálogo continuo** con clientes, personas trabajadoras, administraciones, proveedores, entidades sociales y la sociedad en general.

Para consultas o solicitudes de información adicional, los grupos de interés pueden dirigirse a UNEI a través de los **canales de contacto disponibles en su web**.

# 9 TABLA DE EQUIVALENCIAS e INDICADORES GRI

Pilar	Apartado	Título Apartado	Indicador GRI	ODS relacionados	Requisito EINF	Indicador ESRS
G	—	Carta del CEO	GRI 2-22, 2-23	8, 10, 16, 17	Estrategia y visión	ESRS 2
G	1	Somos UNEI	GRI 2-1, 2-2	8, 10	Modelo de negocio	ESRS 2
G	1.1	Qué es UNEI	GRI 2-1	8, 10	Evolución entidad	ESRS 2
G	1.2	Indicadores de desempeño 2025	GRI 3-3	8, 10, 12	Indicadores clave	ESRS 2
G	1.3	Hitos extraordinarios 2025	—	8, 10, 17	—	—
G	1.4	Propósito y valores	—	8, 10, 16	—	—
G	1.5	Nuestra historia	—	8, 10	—	—
G	1.6	Gobierno corporativo	GRI 2-9–2-12	16	Órganos de gobierno	ESRS 2
G	1.7	Líneas de negocio	GRI 2-6	8, 10	Modelo negocio	ESRS 2
G	2	Sostenibilidad en UNEI	GRI 2-22	12, 13, 17	Política general	ESRS 2
G	2.1	Estrategia de sostenibilidad	GRI 2-22–2-24	8, 10, 12, 13	Políticas y diligencia debida	ESRS 2
G	2.2	Contexto y tendencias	GRI 3-1	8, 12, 13	Riesgos y oportunidades	ESRS 2
G	2.3	Grupos de interés	GRI 2-29	16, 17	Stakeholders	ESRS 2
G	2.4	Doble materialidad	GRI 3-1, 3-2	12, 13, 16	Impactos y riesgos	ESRS 2
G	2.5	Alineación con ODS	GRI 2-23, 2-24	8, 10, 12, 13, 17	Impacto sostenible	ESRS 2
G	3	Desempeño global	GRI 3-3	8, 10, 12	Resultados no financieros	ESRS 2

G	3.1	Principales logros	GRI 3-3	8, 10, 12	Resultados políticos	ESRS 2
E	4	Desempeño ambiental	GRI 3-3	7, 12, 13, 15	Cuestiones ambientales	ESRS E1
E	4.1	Gobernanza ambiental	GRI 2-12-2-14	12, 13	Políticas ambientales	ESRS E1
E	4.2	Acción climática	GRI 305	7, 13	Cambio climático	ESRS E1
E	4.2.1	Huella carbono	GRI 305-1-3	13	Emisiones GEI	ESRS E1
E	4.2.2	Plan reducción emisiones	GRI 305-5	13	Mitigación	ESRS E1
E	4.2.3	Gestión energética	GRI 302	7, 13	Energía	ESRS E1
E	4.3	Recursos y economía circular	GRI 301, 303, 306	6, 12	Uso recursos	ESRS E5
E	4.4	Biodiversidad y ecosistemas	GRI 304	12, 15	Protección ambiental	ESRS E4
S	5	Desempeño social	GRI 3-3	8, 10	Cuestiones sociales	ESRS S1
S	5.1	Misión inclusiva	GRI 413-1	8, 10	Impacto social	ESRS S3
S	5.1.x	Programas de inclusión	—	8, 10	—	ESRS S3
S	5.2	Empleo, igualdad y diversidad	GRI 405, 406	5, 8, 10	Igualdad	ESRS S1
S	5.3	Formación y bienestar	GRI 404, 403-6	3, 4, 8	Formación	ESRS S1
S	5.4	Seguridad y salud laboral	GRI 403	3, 8	Seguridad laboral	ESRS S1
G	6	Buen gobierno	GRI 2-9-2-18	16	Gobierno corporativo	ESRS G1
G	6.1	Ética y anticorrupción	GRI 205	16	Anticorrupción	ESRS G1
G	6.2	Fiscalidad responsable	GRI 207	16	Información fiscal	ESRS G1
G	6.3	Gestión de riesgos y compliance	GRI 2-12, 2-13	16	Gestión riesgos	ESRS 2
G	6.4	Seguridad información y datos	GRI 418-1	16	Protección datos	ESRS 2
G	6.5	Compras responsables	GRI 204, 308, 414	8, 12	Cadena suministro	ESRS S2
G	7	Certificaciones y redes	—	12, 17	Membresías	ESRS 2
G	7.1	Certificaciones	—	12	Sistemas gestión	ESRS 2
G	7.2	Sellos y reconocimientos	—	8, 10	Reconocimientos	ESRS 2

G	7.3	Redes y alianzas	GRI 2-28	17	Colaboraciones	ESRS 2
G	8	Sobre este informe	GRI 2-1-2-5	16	Reporte	ESRS 2
G	8.1	Alcance normativo	GRI 2-27	16	Cumplimiento	ESRS 2
G	8.2	Metodología	GRI 2-2	12	Metodología	ESRS 2
G	8.3	Verificación	GRI 2-5	16	Verificación	ESRS 2
G	8.4	Accesibilidad y contacto	GRI 2-1	16	Acceso información	ESRS 2
G	9	Tabla indicadores	GRI 3-3	12, 16	KPIs	ESRS 2

Tabla 25: Tabla de contenido, equivalencias e indicadores GRI.



INSPIRANDO LO  
EXTRAORDINARIO