Estado de Información No Financiera

EINF 2019

SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A., Sociedad Unipersonal

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

1. Modelo de Negocio 4
1.1. Organización y Estructura 4
1.2. Actividades y Entorno Empresarial 5
1.3. Objetivos y Estrategias de la organización 7
1.4. Mercados y Tendencias 7
2. Gestión de Riesgos No Financieros 8
2.1. Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros 8
2.2. Principales Riesgos No Financieros Identificados 8
2.3. Políticas corporativas 14
2.4. Indicadores Clave de Resultados No Financieros 14
2.5. Hechos posteriores al cierre del ejercicio 14
3. Información sobre Cuestiones Medioambientales 15
3.1. Información general detallada 15
3.2. Contaminación 17
3.3. Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos 17
3.4. Uso sostenible de los recursos 18
3.5. Cambio climático 21
3.6. Protección de la biodiversidad 22
4. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal 23
4.1. Empleo 24
4.2. Organización en el Trabajo 28
4.3. Salud y Seguridad 29
4.4. Relaciones Sociales 31
4.5. Formación 32
4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad 33
4.7. Igualdad 34
5. Información sobre el Respecto de los Derechos Humanos 35
5.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos 35
5.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos 35
5.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 35
6. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno 36
6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno 36
6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales 37
6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 37
7. Información sobre la sociedad 38
7.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible 38
7.1.1. Una empresa comprometida con una sociedad digital inclusiva y solidaria 38

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

7.1.2. El impacto positivo de las actividades de la compañía en los territorios 39
7.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos 39
7.1.4. Acciones de Asociación o Patrocinio 39
7.2. Subcontratación y proveedores 42
7.2.1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales 42
7.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social ambiental 42
7.2.3. Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas 42
7.3. Consumidores 43
7.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores 43
7.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas 43
7.4. Información Fiscal 44
7.4.1. Los beneficios obtenidos país por país 44
7.4.2. Los impuestos sobre beneficios pagados 44
7.4.3. Las subvenciones públicas recibidas. 44
8. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera 45
8.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. 46

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

1. Modelo de Negocio

1.1. Organización y Estructura

La organización de Sopra Steria España se compone de:

Dirección General: Es responsable, principalmente, de la estrategia de desarrollo, la organización de las actividades de su equipo, toma de decisiones de impacto significativo para la empresa, así como la comunicación a su equipo de las decisiones y estrategias.

Direcciones Funcionales: Dirección de Recursos Humanos, Dirección Jurídica, Dirección de Comunicación y Marketing, Dirección de Responsabilidad de Empresa, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Logística.

Las estructuras funcionales unifican las reglas de administración (recursos informáticos, informes financieros, etc.) y controlan la aplicación de las estrategias y normas. De esta manera, colaboran en la supervisión global y permiten que las entidades operacionales se dirijan hacia las operaciones de negocio.

Direcciones Operativas: Segmentadas por mercado, situación geográfica y globales/transversales.

Las unidades operativas son Divisiones y dentro de estas, están las agencias, que operan como unidades económicas autónomas y tienen responsabilidad en relación a sus recursos humanos, presupuestos, estados operativos y resultados. Facturan a sus clientes y gestionan el cobro de sus deudas.

Centros de Servicios: Los Centros de Servicios son unidades operativas de producción sin una estructura comercial.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

1.2. Actividades y Entorno Empresarial

Sopra Steria, uno de los líderes europeos de la transformación digital, presenta una de las carteras comerciales más completas del mercado: consultoría, integración de sistemas, edición de software y Business Process Services. Sopra Steria aporta una respuesta global a los retos de desarrollo y competitividad de las grandes empresas y organizaciones.

Combina valor añadido e innovación en las soluciones aportadas, así como la eficiencia de los servicios prestados, Sopra Steria acompaña a sus clientes en sus programas de transformación, sea cual sea su complejidad, y les ayuda a optimizar el uso de la tecnología digital.

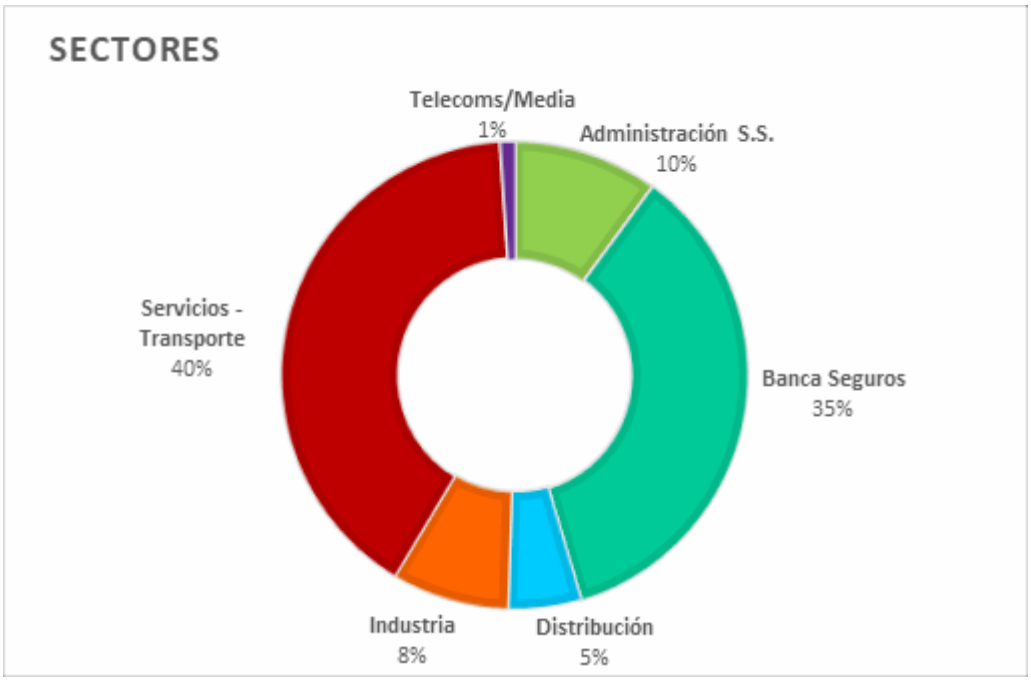
La cifra de negocio de Sopra Steria España en 2019 ascendió a 205,88 miles de euros.

Con cerca de 46.000 colaboradores en 25 países, Sopra Steria Group realizó en 2019 una cifra de negocio de 4.400 millones de euros.

Sopra Steria España cuenta con cerca de 3.600 profesionales y presencia en las principales ciudades españolas. Este amplio abanico de recursos ha permitido a Sopra Steria España afrontar ambiciosos proyectos y ofrecer una respuesta eficaz en áreas específicas de conocimiento. Todo ello, con el objetivo de potenciar el negocio de las grandes organizaciones y mejorar su eficiencia operacional.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Los sectores de actividad donde Sopra Steria España está posicionado son los siguientes, indicando la cifra de negocio correspondiente a cada uno de ellos:



Nuestros clientes en España

1.3. Objetivos y Estrategias de la organización

Sopra Steria propone un modelo de funcionamiento que responde a las expectativas y necesidades de los clientes, cuyo reto es:

- Acompañar a nuestros clientes en su transformación digital
- Crear y operar servicios innovadores para transformar estos cambios en ventajas relevantes
- Ganar en reactividad y flexibilidad para acompañar el crecimiento y la competitividad
- Controlar la calidad y los costes de los sistemas existentes.

El Grupo da una respuesta global a las necesidades de desarrollo y competitividad de las grandes empresas y organizaciones, acompañándolas en su transformación: comprensión estratégica, estudio previo e implantación de programas, transformación y explotación de infraestructuras informáticas, diseño e implantación de soluciones, externalización de procesos de negocio.

Sopra Steria desea ser el partner de referencia de las grandes organizaciones públicas y de las grandes empresas europeas que emprendan su transformación digital.

Esta ambición se basa en un sistema de mejora continua de los dos ejes que caracterizan la política del Grupo en temas de Calidad:

- Cumplimiento de las expectativas de las partes implicadas: Clientes, Colaboradores, Accionistas, Inversores, Proveedores, Partners estratégicos y Organizaciones profesionales.
- Voluntad de rendimiento y perennidad para nuestros clientes, en una dinámica de Innovación, Creación de valor y Diálogo.

El cumplimiento de los requisitos del cliente está estrechamente ligado con la calidad de los productos y servicios suministrados por los colaboradores del Grupo, quienes se basan en un Sistema de Calidad en constante mejora.

Nuestra proximidad con el cliente y nuestra independencia son algunos de nuestros puntos fuertes frente a la complejidad creciente de los proyectos y a la explosión de los nuevos usos digitales.

1.4. Mercados y Tendencias

En 2019, los ingresos del sector de la consultoría en España aumentaron un 3,8%. Esta tendencia al alza se ha mantenido durante los últimos ejercicios, pendientes de analizar el impacto COVID en esta trayectoria de crecimiento continuo. Un año más, las tasas de crecimiento del sector son superiores a las del PIB.

En opinión de las empresas de consultoría españolas, el big data & analytics siguen siendo las tecnologías que más incorporaron en sus proyectos en 2019. Sin embargo, en los próximos cinco años, ese primer puesto corresponderá a la inteligencia artificial, seguida por el big data & analytics, la ciberseguridad y la automatización de los servicios.

Alrededor del 30% de los proyectos que llevaron a cabo las consultoras españolas en 2019 incorporan tecnologías totalmente nuevas e innovadoras, como la computación en la nube o cloud, el big data & analytics, los dispositivos de movilidad en redes sociales, el Internet de las cosas (IoT), la inteligencia artificial, la automatización del trabajo humano y el blockchain, y también metodologías innovadoras como Agile, Design Thinking y Lean.

La transformación digital afecta a todos los sectores. Sin embargo, se aprecian diferencias en el ritmo de adaptación y en las inversiones que las empresas realizan en tecnología, lo que, en consecuencia, se refleja en la demanda de servicios de consultoría.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

2. Gestión de Riesgos No Financieros

2.1. Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros

A finales de 2018 se realizó un nuevo proceso para la identificación del mapa de riesgos en el Grupo. Este ejercicio fue dirigido por la Dirección de Control Interno & Gestión del riesgo, involucrando a los principales grupos de interés internos, junto con la Dirección General y los miembros del Comité Ejecutivo. Este proceso cubre todos los factores de riesgo internos y externos, integrando asuntos financieros y no financieros, y permite identificar y evaluar los riesgos. La evaluación de los riesgos consiste básicamente en valorar la probabilidad de que los riesgos se materialicen y la magnitud de su impacto (según la escala "baja, media, alta"). A partir de este proceso se han identificado los principales riesgos para Sopra Steria, en términos de probabilidad de ocurrencia y magnitud de su impacto, y se han jerarquizado según la categoría de riesgo.

Para la elaboración de este mapa de riesgos globales, también se han tenido en cuenta los riesgos de corrupción y tráfico de influencias y los riesgos ligados al deber de vigilancia. Se ha presentado esta cartografía al mismo tiempo que el programa de seguros del Grupo al Comité de auditoría del Consejo de Administración.

La Gestión del riesgo y el Control interno competen a todos los actores de la empresa, desde los órganos de gobierno hasta cada uno de los colaboradores.

Los principales riesgos para Sopra Steria se señalan a continuación, ordenados según su importancia, teniendo en cuenta su probabilidad de ocurrencia y la magnitud de su impacto en la compañía. Para cada uno de los factores de riesgo, se hace una descripción, se explica cómo puede afectar a Sopra Steria y se presentan los elementos de gestión y control del riesgo, entre los que se encuentran; políticas, procedimientos y planes de acción.

2.2. Principales Riesgos No Financieros Identificados

Los principales riesgos para Sopra Steria se señalan a continuación, ordenados según su importancia, teniendo en cuenta su probabilidad de ocurrencia y la magnitud de su impacto en la compañía:

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS Y ELEMENTOS DE CONTROL

Principales riesgos operativos	Principales elementos de control
Riesgo ligado a la evolución de los mercados y al negocio	■ Exhaustiva revisión anual de la estrategia. ■ Gestión de la transformación dirigida por el Presidente y el Director General. ■ Seguimiento periódico de la implementación de las decisiones tomadas y de su ejecución.
Riesgo ligado a la adaptación de las competencias	■ Selectividad en la contratación. ■ Política RRHH que trate de anticiparse a las demandas de los empleados y del desarrollo profesional. ■ Programas de formación.
Riesgo ligado a la protección y a la seguridad de los datos del cliente	■ Políticas y procedimientos de seguridad, con una estructura organizativa liderada por el Director de Seguridad de la información. ■ Certificación ISO 27001 y programa de conformidad con la normativa RGPD. ■ Amplio programa de formación y sensibilización.
Riesgo ligado a la ejecución de proyectos	■ Organización y procedimientos (entre otros, Sistema de Calidad) para las fases de preventa, producción y control de calidad de los proyectos. ■ Revisiones y auditorías por la Dirección Industrial.
Riesgo ligado a la continuidad de los servicios y a la seguridad de los sistemas	■ Políticas y procedimientos relativos a las implantaciones de centros de servicios, a la organización y a los planes de continuidad de los servicios.
Riesgo ligado a la atracción y a la retención del talento	■ Política ambiciosa de contratación y retención del talento
Riesgo ligado a la pérdida de un cliente significativo	■ Revisión anual de la política y estrategia de las grandes cuentas. ■ Seguimiento regular de la cartera de clientes por la Dirección de Grandes Cuentas y Alianzas.
Riesgo ligado a actividades en países de riesgo	■ Implementación de una política y de un procedimiento de exportaciones.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Principales riesgos no financieros	Principales elementos de control
Riesgo ligado al incumplimiento de la ética y la ley	■ Programa de Ética y Cumplimiento normativo que incluye la implementación de un dispositivo de prevención y lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias. ■ Dirección de Control interno y Gestión del riesgo encargada de la gestión de los temas de cumplimiento normativo, Control interno y Gestión de riesgos de forma transversal. ■ Nombramiento de Responsables de Control Interno encargados de los temas del cumplimiento normativo en cada una de las entidades

Riesgo ligado a la evolución de los mercados y del negocio

Descripción del Riesgo

Como resultado de la digitalización y la aparición de nuevos competidores, negocios y organizaciones, las actividades de los clientes del Grupo están en constante evolución y, por ello, buscan ser más agiles.

Si el grupo no entiende, satisface y se anticipa a las necesidades de los clientes su desempeño financiero podría verse afectado. Esto es aún más relevante teniendo en cuenta que las actividades de consultoría e integración, así como la venta de licencias no se basan en contratos plurianuales, lo que dificulta la realización de previsiones para la actividad del Grupo.

Gestión del riesgo

El control del este riesgo se integra dentro del desarrollo y la efectiva implementación de la estrategia. Cada año, el Grupo realiza una revisión exhaustiva de la estrategia para su actualización, incluyendo todas las líneas de actividad y geografías. Además, se realiza un seguimiento trimestral de las decisiones tomadas en base a la revisión de la estrategia.

Para tratar de anticipar los cambios tecnológicos y la transformación de la actividad de los clientes, se ha creado una organización dependiente del Departamento de Innovación y en torno a los Directores de Tecnología.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Riesgo ligado a la adaptación de las competencias

Descripción del Riesgo

Derivado de la transformación de la actividad de los clientes y la evolución en digitalización e inteligencia artificial, la formación y la adaptación de las competencias de los empleados son esenciales en el sector de IT y transformación digital. Si el Grupo no es capaz de formar a sus empleados para afrontar los retos de la revolución digital, podría perjudicar el desarrollo de su estrategia y afectar a su desempeño financiero.

Gestión del Riesgo

El enfoque del Grupo para el mantenimiento y desarrollo de competencias pretende anticipar cambios en líneas de negocio o público objetivo, de manera que se pueda continuar asistiendo a los clientes y cumplir los objetivos estratégicos del Grupo; a través del desarrollo de habilidades de los empleados, preservando su empleabilidad y asistiéndoles en su plan de carrera, incrementando su motivación y promoviendo su compromiso.

La política de formación es un factor clave, por lo que los objetivos de la estrategia de formación se revisan y aprueban por el Comité Ejecutivo del Grupo.

Riesgo ligado a la protección y a la seguridad de los datos de los clientes

Descripción del Riesgo

Un ciberataque o brechas de seguridad en los sistemas del Grupo y/o en los sistemas de sus clientes podrían provocar la pérdida de información y, potencialmente, la divulgación o pérdida de información confidencial.

Este tipo de situaciones podría generar riesgo de reclamaciones de clientes, riesgo de incumplimiento de contratos y/o riesgo de deterioro de los bienes y datos del Grupo, así como riesgo de pérdida de ingresos. Además, un incidente de este tipo podría suponer riesgo de reputación para el Grupo, al generar dudas en los clientes y, por lo tanto, la pérdida de negocio.

Gestión del Riesgo

Para la prevención y mitigación de incidentes relacionados con la seguridad y protección de los datos, el Grupo ha desarrollado una política de seguridad y una estructura organizacional liderada por el Director de Seguridad de la Información dentro de las distintas entidades, y apoyada a nivel local. Además, se realizan regularmente reuniones de seguimiento y reportes, y se efectúa anualmente una revisión de las políticas, procedimientos y el enfoque de gestión.

Por otra parte, el Grupo está trabajando en la implementación de la certificación ISO 27001, y se desarrollan programas de formación y sensibilización para todos los empleados.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Riesgo ligado a la ejecución de proyectos

Descripción del Riesgo

Para "proyectos cerrados" o "servicios forfait" (contratos con compromiso en términos de precios, cumplimiento y plazo), cualquier fallo o desviación al completar el proyecto o dar los servicios según lo acordado en el contrato, puede suponer distintos tipos de riesgos para Sopra Steria.

La valoración incorrecta de la tarea a realizar, infravalorar los costes de realización, o una estimación incorrecta de las soluciones técnicas a implantar, pueden causar desvíos de costes y plazos y, por tanto, generar sobrecostes e impactar sobre el margen de los proyectos.

Gestión del Riesgo

Para asegurar la calidad en la gestión y ejecución de los proyectos, el grupo ha desarrollado en su Sistema de Calidad una serie de métodos, procesos y controles. La selección de los Directores de Proyecto y Directores de Supervisión responde a unos criterios específicos según el nivel de riesgo y la complejidad del proyecto.

Además, los Directores industriales, ligados jerárquicamente a los Directores de divisiones/filiales y funcionalmente a la Dirección Industrial del Grupo son responsables del seguimiento de todos los proyectos y de la aplicación del Sistema de Calidad. Estos Directores Industriales organizan auditorías de estructura y revisiones de fases clave de proyectos.

Riesgo ligado a la continuidad de los servicios y a la seguridad de los sistemas de información

Descripción del Riesgo

Cualquier siniestro, fallo o parada de los centros de producción remota y redes telecomunicación podría implicar un impacto en los sistemas internos del Grupo, así como en los sistemas de los clientes, e implicando un riesgo potencial de no conformidad en el cumplimiento de las condiciones contractuales y, por tanto, posibles demandas de daños y perjuicios y/o pérdida de ingresos.

Gestión del Riesgo

Las decisiones relativas a la implantación de los centros se toman a nivel de Grupo, basándose en las exigencias de los clientes y la gestión de riesgos naturales o geopolíticos.

Una vez efectuada la elección, los centros de producción informática, los centros de servicios y los *Data Centers* establecen procedimientos de prevención y seguridad, existiendo cobertura remota de todos los componentes críticos del sistema; y se implantan los planes de continuidad de la actividad (PCA) y recuperación de la actividad (PRA), realizando un seguimiento periódico de los mismos. En caso de externalización o subcontratación, se exige de los proveedores el mismo nivel de servicio.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Riesgo ligado a la atracción y retención del talento

Descripción del Riesgo

Dificultades en el reclutamiento y/o una mayor rotación de los empleados podría obstaculizar el desarrollo de la estrategia del Grupo y la consecución de sus objetivos, impactando así sobre su desempeño financiero.

La contratación de jóvenes y de los mejores profesionales de IT es también indispensable para mantener un adecuado nivel de calidad e innovación.

Gestión del Riesgo

Para cumplir con sus objetivos, el Grupo prioriza la contratación de jóvenes titulados de enseñanza superior y en la acogida de becarios, basándose en la igualdad de oportunidades y en la riqueza de la diversidad.

En cuanto a la fidelización, el Grupo se basa en su estrategia de acogida e integración, etapas clave para la retención de las nuevas contrataciones, tanto para nuevas incorporaciones como para colaboradores que se integran en la compañía como resultado de fusiones o adquisiciones.

Riesgo ligado a la pérdida de un cliente significativo

Descripción del Riesgo

La pérdida de clientes o contratos importantes supone un riesgo potencial para el Grupo, debido a la rápida evolución en los mercados en los que opera. La pérdida de un cliente implica pérdida de la cifra de negocio asociada y obliga a recolocar a los equipos de proyectos, riesgo difícil de gestionar si no se ha anticipado la pérdida del cliente.

Gestión del Riesgo

El enfoque del Grupo es tener una cartera multiclientes, multisectores, multigeografías y multisites para evitar un riesgo de concentración no controlado. Cada año, se revisa la política y la estrategia Grandes Cuentas del Grupo en coherencia con las revisiones estratégicas de los países, áreas y sectores para adaptarse a los cambios del mercado.

Riesgo de incumplimiento de la ley o de la ética

Descripción del Riesgo

Como todo grupo internacional, que contrata a numerosos colaboradores en numerosos países, Sopra Steria podría estar expuesto a riesgos por violación o incumplimiento de la ley, normativas y reglamentos internos por parte de sus colaboradores o de terceros con los que el Grupo trabaja. Estos incumplimientos podrían exponer al Grupo, a sus directivos y colaboradores a sanciones penales o administrativas, implicando incluso su responsabilidad según las circunstancias y perjudicando su reputación.

Este riesgo se ve incrementado, además, por su carácter multinacional, lo que le supone estar sujeto a diversas leyes y normativas en constante cambio. Asimismo, el Grupo no puede garantizar que las actuales interpretaciones fiscales existentes no sean cuestionadas, con posibles consecuencias negativas para su situación financiera o sus resultados.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Gestión del Riesgo

Sobre la base del Código de Ética del Grupo y sus valores de transparencia e integridad, la Dirección Ejecutiva ha puesto énfasis en reiterar las reglas y procedimientos aplicables a todos los empleados, así como en proporcionar una base común para todos los procesos y entidades. Se ha creado una Dirección que agrupa el cumplimiento normativo, el Control interno y la Gestión del riesgo para gestionar de manera coordinada estos temas. Esta Dirección se apoya en los Responsables de control interno que se encargan también del cumplimiento normativo (Compliance Officer).

Además de la implementación de reglas de actuación y la coordinación de la organización, el Grupo tiene un Código de Ética que se ha completado con un Código deontológico.

Por otro lado, se ha implementado un programa de prevención y lucha contra la corrupción, con una gran implicación de la dirección, y que incluye un canal de denuncias y en el que se refuerzan los sistemas de control y auditoría.

2.3. Políticas corporativas

Las principales políticas corporativas aplicadas respecto a las cuestiones no financieras identificadas por la compañía se detallan a lo largo del presente documento.

2.4. Indicadores Clave de Resultados No Financieros

Sopra Steria España incluye en el presente Estado de Información No Financiera, indicadores clave de resultados no financieros que permiten el seguimiento y la evaluación de los progresos obtenidos con la implementación de las políticas y procedimientos, favoreciendo la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, las circunstancias específicas y los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos, Sopra Steria ha establecido indicadores útiles, tomando como referencia algunos estándares seleccionados de Global Reporting Initiative (GRI), y la información presentada es precisa, comparable y verificable.

2.5. Hechos posteriores al cierre del ejercicio

Con motivo de las circunstancias excepcionales acaecidas con posterioridad a la fecha de cierre del ejercicio 2019 de Sopra Steria España, y en periodo de la formulación de este informe de gestión, con la publicación del Real Decreto 463/2020 en fecha 14 de marzo de 2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria generada por el coronavirus (Covid-19), y que entró en vigor el mismo día 14 de marzo, la compañía ha activado los planes de contingencia contemplados ante estas circunstancias, que han permitido la continuidad del negocio, intentando en la medida de lo posible aproximarla a la normalidad. Para ello, se ha llevado a la práctica la implementación de medidas organizativas para la gestión de la crisis, tanto individuales (gestión de situaciones de contagio o aislamiento), como colectivas. Dichas medidas están resultando compatibles con la continuidad de la actividad, y actualmente se está en disposición de poder continuar prorrogándolas.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

3. Información sobre Cuestiones Medioambientales

3.1. Información general detallada

La estrategia medioambiental de Sopra Steria tiene como objetivo principal la reducción de la huella ambiental relacionada con la gestión de sus actividades, además de contribuir en la lucha contra el cambio climático integrando toda su cadena de valor.

Hoy en día, el Grupo está reconocido entre las primeras empresas del mundo comprometidas en la lucha contra el cambio climático. Sopra Steria prosigue activamente el despliegue de su estrategia a favor del medioambiente, contribuyendo, entre otros, a iniciativas internacionales con el objetivo de reducir los riesgos climáticos y apoyar la transición hacia una economía baja en carbono.

El grupo se apoya en compromisos adquiridos con grandes organizaciones internacionales que nos permiten fijar objetivos ambiciosos a medio y largo plazo.

La política medioambiental de Sopra Steria se sustenta en los siguientes ejes de progreso prioritarios:

- Optimización del consumo de los recursos en la gestión de sus actividades.
- Aumentar la proporción de energías renovables para cubrir su consumo eléctrico.
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y compensación de carbono para las emisiones residuales de sus oficinas y desplazamientos profesionales.
- Contribución a la economía circular optimizando la gestión de los residuos, entre los cuales se encuentran los RAAES (Residuos de aparatos eléctricos y aparatos electrónicos).
- Implicación del conjunto de la cadena de valor (colaboradores, clientes, proveedores, partners, etc.) en nuestro proceso de mejora continua.
- Integración de los retos de Desarrollo Sostenible en la propuesta de valor.
- Fortalecimiento del Sistema de Gestión Ambiental, que sirve de apoyo a la política del Grupo.

Para reforzar su política y el programa de progreso asociado, Sopra Steria ha elegido trabajar con organismos internacionales de primer nivel, que tienen el objetivo de comprometer a las empresas, los estados, las ONG's y la sociedad civil en la lucha contra el cambio climático.

Los principales aspectos ambientales identificados en Sopra Steria España son el consumo de electricidad, consumo de agua, consumo de papel, producción de residuos peligrosos y no peligrosos, y las emisiones de CO2 a la atmósfera.

Para las sedes de Manoteras (Madrid) y Sevilla, la compañía mantiene un sistema de gestión Medioambiental que cumple con los requisitos de la norma ISO 14001:2015. No obstante, idénticas prácticas se aplican en el resto de las sedes de Sopra Steria España.

Los servicios que desarrollamos en Sopra Steria España tienen un impacto limitado en el Medio Ambiente, circunstancia que no impide que hayamos adquirido un compromiso con el cuidado del entorno y el desarrollo sostenible.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

En línea con estos objetivos, en Sopra Steria España hemos integrado los principios de la mejora continua y el respeto del medio ambiente dentro de nuestras actividades enfocando nuestros esfuerzos en:

- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente y de los requisitos que adquiera el Grupo.
- Innovar para reducir el impacto ambiental de las actividades de nuestros clientes, brindando soluciones y servicios que los apoyan en sus propios enfoques de sostenibilidad.
- Promover la eficiencia energética utilizando medios más sostenibles y creando cultura de un uso racional entre nuestros colaboradores, buscando la protección del medio ambiente.
- Optimizar la gestión de residuos aplicando los principios básicos de economía circular, proporcionando la formación y los medios necesarios a nuestros colaboradores.
- Priorizar las políticas de reutilización con el fin de prevenir la contaminación.
- Reducir nuestra huella de carbono y seguir los objetivos establecidos por el Grupo.
- Seguir una política de compra responsable teniendo en cuenta el impacto ambiental de los productos y servicios que adquirimos.
- Transmitir a nuestros proveedores los requisitos ambientales y asegurar su cumplimiento.

La compañía tiene establecido el control operacional sobre aquellos aspectos ambientales que generan impactos, con el fin de evitar desviaciones frente a los requisitos ambientales de Sopra Steria España y establecer buenas prácticas encaminadas a la prevención de la contaminación.

Dependiendo de la ubicación en la que se identifique el aspecto ambiental, el control sobre el mismo será mayor o menor, ya que en algunas ocasiones es la propiedad del edificio donde se encuentra la oficina de Sopra Steria España la que realiza este control.

Para la prevención de riesgos ambientales, la compañía dispone de un total de 4 empleados, y ha asumido en 2019 gastos e inversiones por un importe superior a 10.000€ para la realización de auditorías internas y externas, la certificación de su sistema de gestión ambiental, así como la adquisición de botellas de vidrio para todos sus colaboradores.

Para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en cuestiones de Medio Ambiente y Responsabilidad Social, la empresa tiene contratado un servicio de consultoría (SALEM de Novotec) que nos proporciona periódicamente información sobre nueva legislación, ámbito, requisitos, aplicabilidad, etc.

El Sistema de Gestión Ambiental de Sopra Steria España está basado en un enfoque a riesgos (ISO 14001:2015). El principio de precaución está integrado en nuestro proceso de mejora continua y respeto del medio ambiente dentro de nuestras actividades.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

Actualmente, la compañía no dispone de provisiones y/o garantías para riesgos ambientales por el bajo impacto ambiental generado por sus actividades, y por no haber registrado emergencias ambientales en los últimos años.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

3.2. Contaminación

El tipo de servicios que desarrolla la compañía (Códigos CNAE: 6201, 6202, 6203) no contempla posible contaminación de suelos, de agua y otras emisiones atmosféricas distintas de los Gases de Efecto Invernadero.

El control del impacto ambiental del Grupo Sopra Steria se centra en 4 campos de actuación principales:

Los desplazamientos profesionales:

El Grupo ha puesto en marcha un plan para dotar sus oficinas de medios de comunicación en remoto con el fin de limitar los desplazamientos profesionales, y compensa sus emisiones de CO2 causadas por los viajes de negocio. Ha obtenido la certificación CarbonNeutral® Business Travel para toda su actividad desde 2015.

La gestión de infraestructuras y de medios informáticos:

Sopra Steria ha optimizado la gestión de sus infraestructuras y sistemas informáticos. Asimismo, el Grupo ha decidido compensar las emisiones de carbono de sus Data Centers y ha obtenido la certificación CarbonNeutral® Data Centers para toda su actividad desde 2015.

La gestión de oficinas:

Además de reformar muchas de sus oficinas ya existentes, Sopra Steria se dota progresivamente de nuevos edificios con más alta eficiencia energética: edificios de energía positiva, certificados HQE®, BBC y THPE (HQE®: Alta Calidad Medioambiental; BBC: Edificio de Bajo Consumo; THPE: Muy Alto Rendimiento Medioambiental).

La gestión de residuos:

El Grupo lleva muchos años gestionando tanto los residuos que provienen de su material informático como los residuos generados en sus oficinas, trabajando con proveedores especializados. Los residuos peligrosos son gestionados por gestores autorizados. Dada la actividad de la compañía, no se consideran relevantes los impactos por ruido ni la contaminación lumínica.

3.3. Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos

Sopra Steria contribuye a la economía circular optimizando la gestión de los residuos, incluidos los RAAEs (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos).

Con el fin de alargar el ciclo de vida de los recursos y prevenir la contaminación, nuestras sedes están dotadas de los medios para permitir la correcta separación de los residuos más significativos de nuestra actividad, para su posterior tratamiento por gestores autorizados, que apuestan por la economía circular mediante la reutilización, el reciclaje y otras formas de valorización y eliminación.

La organización, en el marco de su actividad, no genera residuos de pilas. No obstante, pone a disposición de sus empleados contenedores para facilitar su recogida y posterior tratamiento por un proveedor autorizado.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS	Unidad	2019
Residuos de papel y cartón	kg	11.661
Residuos de tóner y cartuchos	kg	96
Residuos de aparatos electrónicos	kg	5.578
RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS	**Unidad**	**2019**
Pilas y baterías	kg	10

La empresa no tiene definidas acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Este indicador ha sido excluido por considerarse no aplicable a las actividades del grupo Sopra Steria.

3.4. Uso sostenible de los recursos

El agua que se consume en la empresa corresponde al uso sanitario que se realiza por parte de los empleados en las instalaciones comunes (servicios y comedor).

A través de campañas de sensibilización se fomenta el uso responsable de este recurso.

Los datos de consumos reportados figuran en la factura de los suministradores o, en su caso, de los datos aportados por la propiedad del edificio.

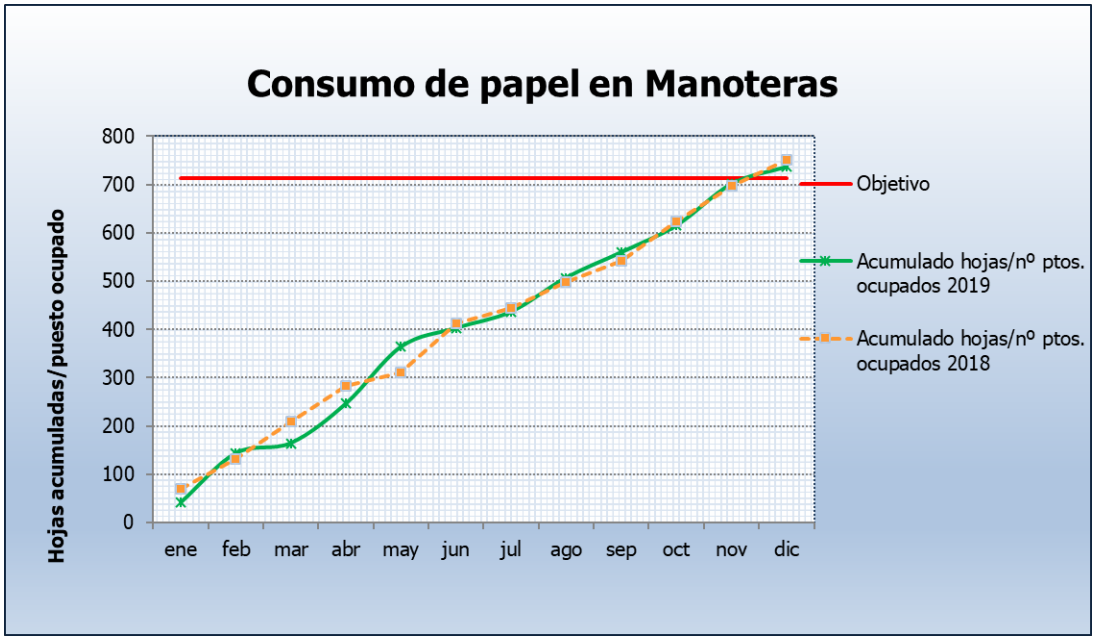
CONSUMO DE AGUA	Unidades	2019
Suministro de agua municipal o de otras empresas de agua	m3	13.462

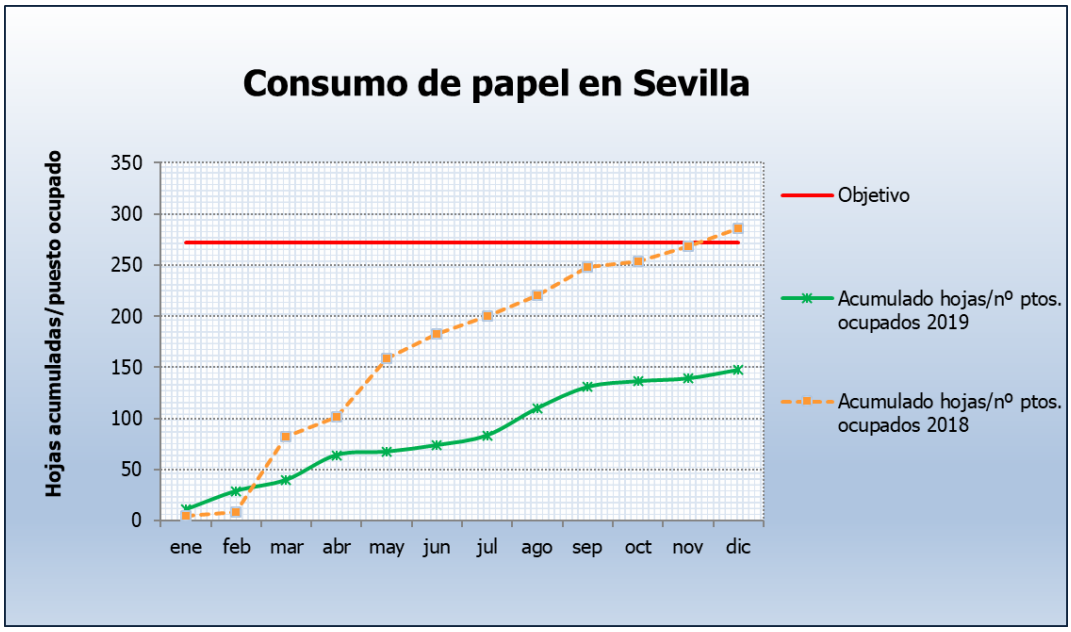
Todo el papel comprado durante 2019 por Sopra Steria España proviene de bosques gestionados de manera sostenible y dispone de las certificaciones medioambientales FSC y Ecolabel.

La empresa tiene implantado un sistema de optimización de las impresiones por la propia configuración de los equipos y se ha aprobado a finales de 2019 la implantación de un sistema de impresión seguro con código personal por defecto para todos los usuarios. Además, realiza, de forma periódica, campañas de sensibilización para promover la reducción del consumo de papel por parte de sus colaboradores.

Dentro de nuestros objetivos de medioambiente en 2019, figura la reducción del consumo de papel con respecto a 2018 del 5 % (713 hojas por puesto ocupado) en la sede de Manoteras y de un 5% frente al consumo de 2018 en la de Sevilla (272 hojas por puesto ocupado). En ambas sedes, se alcanzó el objetivo establecido:

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR





© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

CONSUMO DE MATERIALES	Unidad	2019
Papel	Kg	7.497,51
Tóner	Kg	81,06

El consumo de energía de la organización es principalmente indirecto y corresponde al consumo de electricidad de nuestras oficinas.

CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA	2019 (MWh)
Consumo de energía indirecta de fuentes no renovables[1]	0
Consumo de energía indirecta de fuentes renovables	3.814

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética:

- Se tiene en cuenta la calificación energética a la hora de alquilar nuevas oficinas. P.e. Manoteras alcanza calificación B. Adicionalmente, el edificio de Manoteras 48 tiene certificación BREEAM desde diciembre de 2019
- Se revisan periódicamente los contratos con las compañías eléctricas para optimizar los términos de potencia contratados y se están cambiando de forma progresiva en todas nuestras sedes los fluorescentes por pantallas led con el fin de reducir el consumo eléctrico y las emisiones de CO2.
- Los nuevos equipos informáticos adquiridos disponen de etiqueta ecológica (protocolos que aplican prácticas eficiencia energética). Además, las directrices que publica la DSI establecen configuraciones que favorecen la máxima eficiencia en el uso de los dispositivos.
- Difusión de mensajes de buenas prácticas ambientales para el uso eficiente de los recursos (cartelería, guía de buenas prácticas entregada a proveedores y colaboradores en kit de bienvenida, etc.)

Sopra Steria España ha cubierto el 100% de su consumo eléctrico por energía renovable en 2019, gracias a la suscripción de garantías de origen a través la empresa Origo.

Desglose del consumo total de energía	2019 (Mwh)
Consumo de energía de fuentes no renovables	0
Consumo de energía de fuentes renovables	3.814

[1] La compañía no dispone del combustible consumido por la flota de vehículos de renting.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

3.5. Cambio climático

La lucha contra el cambio climático no constituye un riesgo significativo dentro del Plan de Riesgos de Medioambiente del grupo. Sin embargo, desde hace varios años, la compañía trabaja para limitar el impacto ambiental de sus actividades y se compromete más allá de las exigencias reglamentarias, en un proceso de progreso proactivo en asociación con sus grupos de interés.

El grupo considera que la lucha contra el cambio climático tiene que estar integrada en la acción de todas las organizaciones de empresas y estados. El entorno digital y las nuevas tecnologías pueden crear nuevas oportunidades para construir un mundo más sostenible.

El alto nivel de compromiso del Grupo y los resultados de su política medioambiental están reconocidos a nivel internacional, y nos posiciona entre las empresas líderes en esta materia:

- CDP Climate Change – A List: Por tercer año consecutivo, Sopra Steria ha obtenido la calificación más alta A list del CDP Climate Change. Este distintivo recompensa el compromiso a favor de la lucha contra el cambio climático, así como la transparencia y la pertinencia de su programa de acciones.
- EcoVadis – Excelente sobre la parte medioambiente: En 2019, Sopra Steria ha obtenido una nota de 90 sobre 100 por su programa ambiental en el marco de la evaluación por parte del organismo EcoVadis, que le posiciona en un nivel excelente sobre el ámbito medioambiental.

Respecto a las emisiones de gases de efecto invernadero, hemos empezado a monitorizar este año las emisiones directas correspondientes a gases fluorados a pesar de que no sean muy significativas (Alcance 1).

Para el Alcance 2, la empresa no registra emisiones indirectas procedentes de fuentes de energía no renovable al haber ha cubierto el 100% de su consumo eléctrico por energía renovable en 2019.

En cuanto al Alcance 3, la empresa registra los viajes de negocios de la compañía incluyendo los desplazamientos aéreos, por carretera, ferrocarril y hoteles.

Con respecto a la energía, las emisiones se calculan según el método Market-based que se basa en un sistema de factor de emisión igual a cero si la fuente de energía es "verde", de lo contrario se basa en factores de emisión residual mix que provienen de la Association of Issuing Bodies o sobre factores de emisión Location-based de la Agencia Internacional de Energía. Con respecto a los viajes de negocios, el valor tCO2eq se obtiene utilizando la metodología del Grupo Sopra Steria.

EMISIONES DE GEI[2]	Unidades	2019
EMISIONES ALCANCE 1	tCO2eq	18,7
EMISIONES ALCANCE 2	tCO2eq	0
EMISIONES ALCANCE 3	tCO2eq	1.221,03

[2] Sopra Steria España calcula las emisiones de acuerdo a la metodología del Grupo. El cálculo del Alcance 1 estima las pérdidas de refrigerante según los valores medios establecidos por el Grupo Sopra Steria. Para el cálculo de las emisiones de Alcance 3, se han tenido en cuenta los factores de emisión recopilados por GHG Protocol versión 2017 (Desplazamientos en avión, tren y coches), así como los factores de emisión de DEFRA 2018 y 2019 (Noches de hotel).

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Actualmente, no hay establecidas medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático. No obstante, existen objetivos a nivel de grupo de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Las medidas de mitigación establecidas en Sopra Steria están encaminadas a reducir y limitar las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras actividades. Estas medidas se han puesto en marcha para evitar el aumento de las emisiones contaminantes:

- Promover la eficiencia energética en nuestras instalaciones
- Optimizar el consumo de energía
- Incrementar la parte de energías renovables en nuestro consumo eléctrico
- Fomentar el uso de medios de transportes eficientes y menos contaminantes
- Poner a disposición herramientas de comunicación a distancia para reducir desplazamientos profesionales
- Desde 2015 Sopra Steria cuenta con la certificación CarbonNeutral® por el conjunto de sus desplazamientos profesionales y consumo eléctrico de sus oficinas y DataCenters. El objetivo de esta compensación carbono es corregir las emisiones de gas con efecto invernadero generadas por el grupo invirtiendo en los proyectos que preservan los recursos naturales o desarrollando el uso de energías renovables.
- Establecer internamente un precio virtual del carbono vinculado con los desplazamientos profesionales.

Los objetivos establecidos en el Grupo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero son:

- Reducir las emisiones de GEEI en valor absoluto de 42 % hasta 2025 (Alcance 1 & 2, oficinas y Data Centers on-site, año de referencia 2015), objetivo validado por el SBTi (Science Based Targets initiative).
- Reducir las emisiones de GEEI en valor absoluto de 21 % hasta 2025 (Alcance 3, desplazamientos profesionales y Data Centers off-site, año de referencia 2015), objetivo validado por el SBTi (Science Based Targets initiative).
- Reducir las emisiones de GEEI por colaborador un -85 % hasta 2040 (Alcances 1, 2 & 3, desplazamientos profesionales, oficinas y Data Centers, año de referencia 2015). Objetivo validado por el SBTi (Science Based Targets initiative).

En España, en 2019 se han establecido objetivos específicos de emisiones dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental, referidos a las sedes de Manoteras y Sevilla. Los objetivos establecidos al respecto suponen la reducción del 7% de las emisiones de CO2 a la atmósfera procedentes de los viajes de los empleados de ambas sedes respecto al dato de 2018.

3.6. Protección de la biodiversidad

No se han registrado impactos causados por nuestras actividades u operaciones en áreas protegidas. Actualmente, no se han puesto en marcha medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

4. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal

Es nuestra responsabilidad apostar por la incorporación de jóvenes profesionales lo que permitirá dar continuidad en el relevo y en la promoción interna de los profesionales más senior con el objetivo de generar oportunidades de crecimiento interno.

Somos conscientes, no solo de ofrecer condiciones competitivas y acordes con el sector y las tecnologías con las que nos movemos, sino también de ofrecer la mejor experiencia en la acogida e integración en los procesos de la Compañía y en el seguimiento continuo a nuestros profesionales.

Ponemos mucho foco en cumplir los procesos de gestión de personas ya que nuestros propios profesionales son los principales promotores de la Compañía dentro y fuera de ella y nuestra mejor estrategia de Employer Branding.

Seguimos trabajando para mejorar nuestros procesos y políticas y dar respuesta a las demandas de nuestros profesionales, desde el punto de vista de beneficios, bienestar y crecimiento profesional.

La revolución digital genera grandes impactos y cambios sobre los negocios de nuestros clientes, por lo que debemos adaptar constantemente nuestras habilidades para satisfacer sus necesidades actuales y futuras.

En Sopra Steria creemos en la estabilidad de nuestra plantilla y apostamos fuertemente por ella. Un 98% de la plantilla de Sopra Steria España a cierre del ejercicio 2019 tiene un contrato indefinido.

Como parte de nuestro compromiso hacia ellos, los profesionales pueden elegir ser parte del accionariado de la Compañía con unas campañas internas que se lanzan para todo el grupo Sopra Steria.

Sopra Steria tiene establecidos estos objetivos dentro de su Estrategia de Gestión de Personas:

- Atracción y contratación de Talento
- Desarrollo y capacitación de sus profesionales
- Fidelización del mismo teniendo en cuenta sus necesidades, generando procesos que den respuesta a las mismas.

Nuestro plan de Calidad de Empleo tiene en cuenta estos objetivos y como respuesta a los mismos ha establecido procesos específicos para asegurar su cumplimiento

- El Plan de Calidad de Empleo tiene en cuenta los siguientes procesos:
- Procesos de Desarrollo Profesional y seguimiento de Objetivos
- Programas de Formación y Capacitación de los Profesionales
- Políticas de Retribución Flexible y Oferta de Valor Añadido
- Políticas de Prevención de Riesgos y Bienestar. Sopra Steria te Cuida
- Normativa de funcionamiento. Mi trabajo diario

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

4.1. Empleo

A continuación, se indica el número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional **a 31/12/2019**:

EMPLEADOS	Mujeres	Hombres
Distribución por Sexo	**991**	**2.584**
Distribución por Edad	**991**	**2.584**
Menores de 30 años	233	684
Entre 30 y 50 años	669	1.734
Mayores de 50 años	89	166
Distribución por País	**991**	**2.584**
España	991	2.584
Distribución por Clasificación Profesional	**991**	**2.584**
En puestos de Dirección	12	42
En puestos de Técnicos	875	2.514
En puestos de Administrativos y otros	104	28
TOTAL DE EMPLEADOS	**991**	**2.584**

A continuación, se indica el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo **a 31/12/2019:**

EMPLEADOS	Mujeres	Hombres
Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	**991**	**2.584**
Temporal T. Completo	10	58
Temporal T. Parcial	3	8
Indefinido T. Completo	965	2.507
Indefinido T. Parcial	13	11
TOTAL DE EMPLEADOS	**3.575**	

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

A continuación, se indica el **promedio anual** [3]de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional:

	Mujeres					Hombres				
Promedio Anual	**Temporal T. Completo**	**Temporal T. Parcial**	**Indefinido T. Completo**	**Indefinido T. Parcial**	**TOTAL**	**Temporal T. Completo**	**Temporal T. Parcial**	**Indefinido T. Completo**	**Indefinido T. Parcial**	**TOTAL**
Distribución por Edad	**14**	**3**	**973**	**14**	**1.004**	**57**	**8**	**2.502**	**12**	**2.579**
Menores de 30 años	8	0	218	0	225	36	1	604	1	641
Entre 30 y 50 años	6	0	666	13	686	17	0	1.730	11	1.758
Mayores de 50 años	0	3	89	1	93	4	7	169	0	180
Distribución por Clasificación Profesional	**14**	**3**	**973**	**14**	**1.004**	**57**	**8**	**2.502**	**12**	**2.579**
En puestos de Dirección	0	0	12	0	12	0	2	41	0	43
En puestos de Técnicos	12	2	861	11	886	56	6	2.428	12	2.502
En puestos de Administrativos y otros	2	1	100	3	106	1	0	34	0	35

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional **a 31/12/2019**:

	Mujeres	Hombres
DESPIDOS	**26**	**77**
Distribución por Edad	**26**	**77**
Menores de 30 años	4	3
Entre 30 y 50 años	12	50
Mayores de 50 años	10	24
Distribución por Clasificación Profesional	**26**	**77**
En puestos de Dirección	1	4
En puestos de Técnicos	22	69
En puestos de Administrativos y otros	3	4

[3] Dato calculado en base al promedio de días de estancia en la empresa, independientemente del porcentaje de jornada.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

A continuación, se indican las **remuneraciones medias**[4] **y su evolución** desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, que incluyen únicamente la remuneración fija y sin homogeneizar por tipo de jornada:

Remuneraciones Medias (miles de €)	Mujeres		Hombres	
	2018	2019	2018	2019
Por Sexo	31,7	32,6	32,5	33,4

Remuneraciones Medias (miles de €)	2018	2019
Por Edad		
Menores de 30 años	22,5	24,3
Entre 30 y 50 años	34,3	35,4
Mayores de 50 años	44,5	44,0
Por Clasificación Profesional		
En puestos de Dirección	96,9	93,9
En puestos de Técnicos	31,3	32,3
En puestos de Administrativos y otros	31,8	31,1

Sopra Steria España no ha llevado a cabo un estudio completo de brecha salarial. A continuación, se muestra la diferencia salarial por categoría profesional entre hombres y mujeres en 2018 y 2019, así como la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

	Mujeres		Hombres	
Diferencia Salarial (miles de €)	2018	2019	2018	2019
Remuneración Media en puestos de Dirección[5]	91,0	94,6	98,9	93,7
Remuneración media en puestos Técnicos	31,4	32,1	31,3	32,3
Remuneración media en puestos Administrativos	27,9	29,5	40,6	36,8

[4] Se calculan las remuneraciones con la plantilla a 31 de diciembre

[5] Se entienden como puestos de Dirección, la Alta Dirección, los miembros del Comité de Dirección de la compañía y el resto de Directores

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

	Mujeres	Hombres
Remuneración media (miles de €)	**2019**	**2019**
Remuneración media de los consejeros[6]	-	-
Remuneración[7] media de directivos[8]	114,1	167,6

Ratio - Remuneración mujeres /remuneración hombres	***2018***	**2019**
Dirección	92%	101%
Técnicos	100%	99%
Administrativos y otros	69%	80%

La fórmula utilizada en la tabla anterior es: Remuneración mujer/Remuneración hombre, representando el 100% la equidad salarial de la mujer con respecto al hombre.

A continuación, se indica el número de empleados con discapacidad, a cierre del ejercicio 2019:

Personas con discapacidad	**2019**
Total de personas con discapacidad	22
Plantilla total	3.575
Ratio	***0,62***

En Sopra Steria estamos comprometidos con la inserción de las personas con discapacidad no ya solo con la contratación directa acudiendo a foros de empleo dedicados, sino a través de la colaboración con centros especiales de empleo con los que se contratan servicios de logística para el mantenimiento de todos nuestros edificios. Por otro lado, también contamos con este tipo de centros para la gestión de la compra de equipos informáticos y material de oficina.

Sopra Steria España no dispone de políticas específicas de desconexión laboral.

[6] Durante los ejercicios 2019 y 2018, los miembros del Consejo de Administración no han percibido remuneraciones.
[7] Se incluye, además de la retribución fija, la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.
[8] Se entiende por Directivos, la Alta Dirección y los miembros del Comité de Dirección.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

4.2. Organización en el Trabajo

Sopra Steria cuanta con la posibilidad de una organización del trabajo de manera flexible. Existe un horario flexible de entrada y de salida que permite a los trabajadores organizar las tareas a realizar pertenecientes a ámbitos distintos al del trabajo. Además, la empresa cuenta para las personas de estructura y las productivas a los que su trabajo y el cliente se lo permite, disfrutar de períodos de jornada intensiva más allá de los estrictamente legales coincidentes con los periodos vacaciones escolares:

- Semana Santa
- Navidad
- Julio
- Agosto

Tipo de Jornada*[9]	2019
Jornada reducida - mujeres	132
Jornada reducida - hombres	39

* Sólo empleados con contrato a tiempo completo que solicitan reducción.

A continuación, se indica el número total de horas de absentismo registradas en 2019[10]:

Absentismo (horas)	2019
Contingencias profesionales	**8.912**
Accidentes de trabajo	8.912
Enfermedades profesionales	-
Contingencias comunes	**191.048**
Enfermedad común	191.040
Accidente no laboral	8
TOTAL	**199.960**

[9] El número de empleados reportados con jornada reducida se ha calculado a cierre del ejercicio 2019.
[10] Se está considerando un promedio de jornadas de 8 horas para el cálculo. Datos calculados en días naturales.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

En Sopra Steria estamos muy sensibilizados para que la conciliación entre la vida profesional y personal sea una realidad dentro del día a día de la Compañía. Son varias las medidas que se han puesto en marcha con el fin de facilitar la conciliación y que, en algún momento hemos nombrado, y que buscamos recopilar en este apartado:

Apostar por contratos indefinidos es una ellas ya que permite, desde el momento de la incorporación en la Compañía proporcionar un entorno de trabajo estable, que de tranquilidad al profesional. Un 98% de la plantilla de Sopra Steria España a cierre del ejercicio 2019 tiene un contrato indefinido.

La flexibilidad de la jornada es otra de las medidas para adecuarnos a las diferentes necesidades, además de las que vienen establecidas dentro del Convenio del sector (permisos, excedencias o reducciones de jornada). El horario flexible nos permite adaptar las jornadas a la conciliación.

Adicionalmente, durante los meses de verano (julio y agosto), Semana Santa (lunes, martes y miércoles de la semana de Semana Santa) y Navidad (del 26 de diciembre al 5 de enero) la jornada se reduce a 35 horas semanales disfrutando de jornada intensiva coincidiendo con los periodos de vacaciones, principalmente las escolares.

Otra de las mejoras incorporadas se realiza en los permisos por hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los dos días naturales de permiso pueden disfrutarse, sin fraccionar, durante todo el periodo de hospitalización y no desde el momento en que se produce el ingreso.

4.3. Salud y Seguridad

Sopra Steria garantiza una protección eficaz de sus trabajadores de los riesgos que puedan surgir durante la jornada laboral para evitar, así, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Para ello, Sopra Steria España dispone de procedimientos tales como:

- Información de los posibles riesgos laborales a todos los colaboradores
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos los colaboradores
- Realización de reconocimientos médicos periódicos con el fin de conocer si el trabajo influye negativamente en la salud de los colaboradores
- Evaluaciones de riesgos periódicas para mantener las instalaciones y puestos de trabajo en óptimas condiciones
- Mediciones de factores medioambientales para garantizar unos niveles óptimos (luz, temperatura, CO_2…)

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

En las siguiente tabla se muestran los accidentes de trabajo, los índices de frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo. Para el cálculo de los índices se han utilizado los días laborables perdidos por accidente de trabajo, excluyendo accidentes in itinere, y se han estimado las horas trabajadas multiplicando el promedio de plantilla por las horas establecidas en el convenio colectivo. Adicionalmente, no se contabiliza el día de baja como día perdido por accidente de trabajo.

Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes de trabajo sin baja			
Nº total de accidentes	**7**	**15**	**22**
Accidentes de trabajo con baja			
Nº total de accidentes	**15**	**20**	**35**
Nº de accidentes de trabajo in itinere	13	14	27
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	2	6	8
Nº total de jornadas perdidas por accidente	**357**	**441**	**798**
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	235	251	486
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	122	190	312
Índices de accidentabilidad			
Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000)	1,11	1,29	1,24
Índice de gravedad (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000)	0,07	0,04	0,05
Enfermedades profesionales			
Nº total de casos	**0**	**0**	**0**

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

4.4. Relaciones Sociales

Organización de la RLT

Sopra Steria pone a disposición de sus trabajadores los medios que marca la Ley para garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, contando con representación legal de los trabajadores en los centros de Barcelona y Bilbao.

Con ambas representaciones existe un dialogo constante y directo además de compartir la información legalmente requerida a través de carpetas compartidas donde desde la compañía se depositan los documentos con toda la información a compartir.

A continuación, se muestra el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo[11] por país:

Convenio Colectivo	2019
España	
% de empleados cubiertos[12]	99,97%

En 2019 se han alcanzado los siguientes acuerdos con la RLT:

- Plan de Igualdad, que incluye el protocolo de Acoso Sexual
- Guía de Violencia de Género

Además, en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, aunque en el año 2019 no se ha alcanzado ningún nuevo acuerdo, como medidas que mejoran la salud implantadas en Sopra Steria, podemos destacar:

- Reconocimientos médicos más completos que lo exigido por Ley
- Proporción de todo el material ergonómico no exigido por Ley
- Protocolo de protección a la lactancia y la maternidad.
- Protocolo de Acoso Laboral

[11] El convenio Colectivo de aplicación es el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública

[12] Se exceptúa el personal de alta dirección

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

4.5. Formación

Los objetivos del Plan de Formación de Sopra Steria son los siguientes:

- Fundamentos de Grupo

Acoger a cada profesional que se incorpora en la compañía para favorecer su integración en la cultura y procedimientos de Sopra Steria.

- Tecnología

Cubrir las necesidades de los proyectos y/o clientes presentes y futuros. Permitir la empleabilidad de cada profesional favoreciendo el reciclaje si es requerido.

- Calidad y Metodología

Difundir la metodología Sopra Steria a nivel general y de las diferentes metodologías más demandadas por nuestros clientes.

- Habilidades

Desarrollar las competencias comportamentales descritas en nuestra Guía de Carreras de Sopra Steria:

Orientación al cliente

Búsqueda de soluciones & Innovación

Sentido de las relaciones humanas

Dinámica de equipo & Liderazgo

Organización & Sentido del resultado

Apertura profesional

- Juniors

Programas para juniors, en tecnologías diversas, con el fin de dotar jóvenes con titulación reciente de las primeras competencias en el inicio de su trabajo en proyectos tecnológicos y de consultoría.

En la siguiente tabla se detalla el número total de horas[13] de formación[14] por categorías profesionales:

Formación*	**2019**
Puestos de Dirección	205
Puestos de Técnicos	75.107
Puestos de Administrativos y otros	939
TOTAL	**76.250**

*Cantidad total de horas totales de formación por categorías profesionales.

[13] Se incluyen todas las formaciones iniciadas en 2019 aunque su finalización se haya producido en enero de 2020

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

[14] No se incluyen las horas de formación online

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Sopra Steria Academy es el equipo de Recursos Humanos encargado de acompañar a la transformación del grupo y a la evolución de los profesionales de la empresa en su recorrido profesional. Es un dispositivo transversal que ha creado Sopra Steria para dar cobertura a estas necesidades de desarrollo y evolución de los profesionales en su carrera profesional a través de la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades.

Nos planteamos un objetivo anual de formación de 4 jornadas por profesional.

Nuestra oferta formativa cubre los siguientes planes e itinerarios combinando formación online y presencial:

- Calidad & Metodología
- Fundamentos Grupo
- Habilidades
- Técnico
- Idiomas
- Junior

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Respecto a políticas de integración y de accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en Sopra Steria no existe una política formal en estos aspectos. A pesar de ello, todos los edificios de Sopra Steria España están adaptados físicamente al acceso de personas con discapacidad, no teniendo barreras arquitectónicas.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

4.7. Igualdad

Respecto a la formulación e implantación de Planes de Igualdad, exigidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a las medidas adoptadas para promover el empleo y protocolos contra el acoso sexual, en 2019 se ha firmado y publicado el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Sopra Steria España.

En este Plan se integrarán todas las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo aquellas que se realizaban previamente en la compañía, que serían las siguientes:

- Equiparación de todos los permisos pagados de las parejas de hecho a los del matrimonio.
- Sistema interno de vacantes para favorecer la movilidad y mejora de la conciliación.
- En las sesiones de New Way de la compañía se forma a todos los managers en management motivacional.
- Formación de los manager en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sesiones formativas de la compañía.
- Facilitar la adaptación laboral a las personas que hayan sufrido violencia o acoso
- Apoyo a las víctimas de violencia de género con tratamientos específicos a la hora de gestionar el tiempo de trabajo y ausencia por estos motivos.

Con la implantación del Plan de Igualdad, las novedades previstas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres serán las siguientes:

- Plan de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad a toda la plantilla
- Uso de lenguaje neutro en todos los documentos corporativos, mail, ofertas de empleo…
- Incorporación de la igualdad de género en todos los procedimientos de evaluación de la plantilla por parte del management
- Fomentar la presencia en foros, asociaciones y demás ámbitos con presencia femenina
- Colaborar en foros y asociaciones de mujeres con baja cualificación para ayudar a encontrar empleo (talleres de entrevistas, preparar curriculums…)
- Elaboración de una guía para ayudar a personas víctimas de violencia de género en cuanto a recursos, ayudas sociales….
- Incluir la segregación por género en las estadísticas y documentos que elabore la compañía

Así mismo, se incluye en dicho Plan de Igualdad el protocolo de acoso sexual y está, por tanto, también en vigor.

Finalmente, en materia de políticas contra todo tipo de discriminación y de gestión de la diversidad, la empresa tiene implantado un Protocolo de acoso laboral, que es público y accesible a todos los empleados de la compañía.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

5. Información sobre el Respecto de los Derechos Humanos

5.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

El Grupo dispone de un Código Ético que establece el respeto a los derechos humanos. Derivado de este compromiso, la compañía se compromete a luchar contra la explotación infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, a respetar las legislaciones nacionales en materia de protección de los derechos humanos y a respetar la libertad sindical en cada país, y se obliga a preservar la salud, la seguridad y la dignidad de todos sus empleados y a respetar los principios de igualdad, diversidad y no discriminación tanto en las contrataciones como en la evolución profesional de los empleados.

Adicionalmente, el Grupo dispone de un Código Ético para los proveedores al que los mismos tienen la obligación de adherirse desde enero de 2019.

Así mismo, el Grupo evita las compras en países con riesgo de vulneración de los derechos humanos.

5.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

Todas las medidas para mitigar los posibles abusos cometidos se centran en el respeto del Código Ético por la compañía, así como en el control de los proveedores en esta materia.

El Grupo dispone de un Programa de Responsabilidad de Empresa bajo la responsabilidad de la Dirección General que vela por su cumplimiento, que incluye la Responsabilidad Social que depende directamente de la Dirección General de Recursos Humanos.

En el año 2019 se han recibido dos comunicaciones por posible acoso laboral que, una vez completado los procesos de investigación, fueron desestimadas.

5.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Relacionadas con:

- el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación
- la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- la abolición efectiva del trabajo infantil

El Grupo es firmante y miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, en la categoría de "Global Compact Advanced". Ello significa que el Grupo sostiene los Diez Principios relativos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción y se compromete a promover estos principios.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Asimismo, el Grupo contribuye a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de la Agenda 2030 en materia social, medioambiental y ética (se trata de los Objetivos 1, 3, 4, 5, 8, 10, 11 y 17).

Durante el 2019 el Grupo ha obtenido varios reconocimientos en materia de Desarrollo Sostenible y Responsabilidad de Empresa. En concreto:

- El Grupo ha obtenido una puntuación de 86/100 en el Gaia Rating y se posiciona por décimo año consecutivo en el índice top de Gaia.

El Grupo ha sido reevaluado por EcoVadis y se posiciona por tercer año consecutivo a nivel de Gold Avanzado, lo que le sitúa en el top del 1% de las empresas más competentes en materia de Responsabilidad de Empresa de las evaluadas por Eco Vadis.

6. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno

6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo Sopra Steria tiene implantado desde finales de 2018 un Programa de Lucha contra la Corrupción y Tráfico de Influencias en la compañía que sigo plenamente implementado durante el 2019. Como primera medida, se ha desarrollado un Código de Conducta para la Prevención de la Corrupción que entró en vigor en diciembre de 2018. El mismo es aplicable a todos los empleados y está publicado en la página corporativa de la compañía (F2F). Se ha informado periódicamente a todos los empleados de la entrada en vigor del mismo y se ha puesto en marcha una formación E-learning anticorrupción obligatoria para todos los empleados. Asimismo, durante 2019 se llevado a cabo formaciones presenciales en las cuales se ha formado a más de 200 empleados considerados como "personal más expuesto" por la Compañía. En el marco del Programa, se han implantado políticas y procedimientos en materia de anticorrupción.

Durante el año 2019, el Grupo ha implementado en todas las filiales, incluida España, las siguientes políticas y procedimientos: Política de regalos e invitaciones, así como su correspondiente Procedimiento específico para España, Política de eventos con clientes, Procedimiento de Compras, Procedimiento de contratación de antiguos empleados Públicos, Procedimiento de evaluación de intermediarios comerciales, Procedimiento de donaciones, patrocinios, mecenazgo y acciones en las escuelas, Procedimiento de Control Contable así como un Procedimiento de Exportaciones para regular los servicios que se presten en países en los que el Grupo no tengan filial. Asimismo, se ha implantado un Sistema de Alerta mediante el cual los empleados pueden denunciar conductas que puedan suponer un acto de corrupción o de tráfico de influencias.

Por último, durante el año 2019, todos los miembros del Comité de Dirección han firmado una declaración de Conflicto de Intereses. Dicha declaración se renovará anualmente.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Pese a que la compañía no es sujeto obligado en materia de blanqueo de capitales, lleva a cabo las siguientes medidas al respecto para la prevención del blanqueo de capitales:

- La compañía prohíbe todos los pagos, cobros o movimientos de fondos en metálico.
- La compañía ha establecido un procedimiento de exportación por el que se establecen las reglas que la compañía debe respetar cuando lleva a cabo una acción consistente en sacar bienes o servicios del territorio nacional hacia un país extranjero en el que el Grupo no disponga de filial. Se ha elaborado una clasificación de los países en función de los riesgos financieros de cada país y en los niveles de corrupción de los mismos. Dicha lista será revisada periódicamente.
- En 2019, la compañía estaba en proceso de implantación de un Procedimiento de Control Contable para controlar el funcionamiento de las actividades financieras y patrimoniales y que tiene como objetivo mejorar el control de las actividades de la compañía, la eficacia y la exhaustividad de las operaciones que realiza, así como el uso de los recursos de que dispone, para preservar sus activos y su tesorería asegurándose, entre otras cosas, de tener en consideración los riesgos operativos, financieros o de cumplimiento normativo.
- En el Código Ético para proveedores al que los mismos tienen obligación de adherirse se establece la prohibición de realizar o participar en cualquier práctica constitutiva de blanqueo de bienes, ingresos o capitales.

6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

A lo largo del ejercicio 2019 la sociedad ha realizado las siguientes aportaciones:

Fundación	NIF	Importe
FUNDACION BALIA POR LA INFANCIA	G82920851	10.000,00
FUNDACIÓN RANDSTAD	G83844316	1.000,00
DIÁLOGO ASOCIACION DE AMISTAD HISPANO-FRANCESA	G28949543	3.500,00
FUNDACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE MADRID	G82698614	1.513,00
SOPRA STERIA INDIA FOUNDATION		10.000,00

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

7. Información sobre la sociedad

7.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible

7.1.1. Una empresa comprometida con una sociedad digital inclusiva y solidaria

Los cambios en la sociedad a menudo vinculados con las tecnologías digitales impactan numerosos ámbitos sociales y medioambientales y constituyen unos retos importantes para la compañía. La organización es consciente de la importancia de la educación y de la adquisición de competencias digitales para la integración social y profesional de los colectivos más vulnerables. Asimismo, considera que las nuevas tecnologías digitales constituyen una importante palanca de cambio para crear soluciones innovadoras que hagan su vida cotidiana más fácil y beneficien a todos.

Por estos motivos, la empresa desarrollo acciones solidarias para promover el acceso a la educación y a la formación, así como para facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de los colectivos más desfavorecidos.

En la India, el Grupo Sopra Steria ha desarrollado desde hace varios años, un importante programa educativo que tiene el objetivo de luchar contra la pobreza. Este programa consiste en financiar escuelas públicas para niñas y niños que provienen de entornos rurales de extrema pobreza. Más de 70.000 niños y jóvenes, en cerca de 60 colegios desde la educación primaria hasta el instituto se benefician actualmente de este programa. Para completar la educación de estos jóvenes, Sopra Steria ha desarrollado en paralelo un importante programa de becas destinadas a financiar los estudios superiores de alumnos que provienen de las escuelas patrocinadas por el Grupo. En 2019, la aportación de Sopra Steria España al *Sopra Steria Scholarships Program* ha permitido financiar una la carrera universitaria de 4 años de duración a un grupo de 6 estudiantes en la India.

A nivel local, Sopra Steria España lleva a cabo numerosas iniciativas dirigidas a colectivos vulnerables en el marco de su compromiso a favor de la educación, de la formación y del acceso a las nuevas tecnologías.

Cada año, la empresa realiza importantes donaciones de equipos informáticos a diversas ONG's y fundaciones locales tales como la Fundación Mujeres y Balia.

En abril de 2019, Sopra Steria ha renovado su convenio de colaboración con la Fundación Balia para el desarrollo del programa Mujeres y TIC, destinado a proporcionar formación en nuevas tecnologías a mujeres madrileñas en situación de riesgo de exclusión social, con el objetivo de favorecer su inserción socio laboral.

A través del programa de voluntariado, los colaboradores de Sopra Steria apoyan directamente la labor de la fundación en la lucha contra el abandono y el fracaso escolar, acudiendo por las tardes a los centros de Balia para dar apoyo escolar individualizado a niños y adolescentes que lo necesitan.

La empresa también organiza sesiones formativas con el objetivo de facilitar la inserción en el mercado laboral de colectivos desfavorecidos con charlas sobre Transformación Digital, formaciones específicas y talleres prácticos sobre búsqueda de empleo.

Apostando por la educación en la lucha contra la exclusión social, Sopra Steria demuestra cada día su preocupación por contribuir al desarrollo local y al bienestar de las comunidades en las que desarrolla su actividad.

Por otro lado, los colaboradores de la empresa se movilizan cada año en el mes de noviembre en una gran campaña de recogida de alimentos con el fin de colaborar con los bancos de alimentos de las ciudades de Alicante, Barcelona, Bilbao, Logroño, Madrid, Santander, Sevilla, Valencia y Vitoria, que se encargan a su vez de redistribuir los alimentos recogidos entre varias organizaciones benéficas oficiales sin ánimo de lucro, dedicadas a ayudar a personas en dificultades.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

7.1.2. El impacto positivo de las actividades de la compañía en los territorios

Sopra Steria tiene un impacto territorial importante. Es un empleador de referencia que cuenta 8 sedes con 3.575 colaboradores repartidos en todo el territorio nacional. También es un reclutador importante en los territorios donde la empresa ejerce sus actividades con más de 1.023 reclutamientos en el 2019.

Por otro lado, su compromiso como empresa responsable pretende tener en cuenta, en el desarrollo de sus actividades, los intereses económicos, sociales y medioambientales de las regiones donde la empresa opera con colectivos vulnerables o en situación de riesgo.

A través de su ambiciosa política de contratación, su compromiso con la solidaridad y gracias al importante sistema implementado para llevar a cabo programas solidarios en todas sus implantaciones, Sopra Steria apoya activamente a las comunidades locales y contribuye al desarrollo económico y social de los territorios.

7.1.3. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Sopra Steria no dispone de una política ni procedimientos formales de diálogo con las comunidades locales.

7.1.4. Acciones de Asociación o Patrocinio

Sopra Steria forma parte de las siguientes Asociaciones: Asociación Española de Consultoría, Asociación Española para la Calidad, Cercle Tecnologic de Catalunya, Asociación Alastria, Asociación para el Progreso de la Dirección, Asociación Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio, Cámara Franco Española, Asociación Digitales, Asociación Española de Usuarios de Telecomunicaciones de la Sociedad de la Información y Asociación Enertic.

En cuanto a las acciones de patrocinio, en 2019 Sopra Steria ha participado en los siguientes:

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

NOMBRE EVENTO	FECHA	LUGAR
ALIANZAS - Oracle Digital Day	**ENERO**	MADRID
ALIANZAS - Desayuno Google y Sopra Steria	**FEBRERO**	Bilbao
MARKETING - Semana del Seguro	**FEBRERO**	Madrid
FOROS DE EMPLEO - Universidad Complutense	**FEBRERO**	Madrid
FOROS DE EMPLEO - Universidad de Sevilla	**FEBRERO**	Sevilla
FOROS DE EMPLEO - Talent Corner en el 4YFN	**FEBRERO**	BARCELONA
FOROS DE EMPLEO - Universidad de salamanca	**FEBRERO**	SALAMANCA
MARKETING - La Nit de las telecomunicaciones	**MARZO**	BARCELONA
MARKETING - Retail Forum- ifema	**MARZO**	MADRID
MARKETING - Bunker fuels	**MARZO**	ALGECIRAS
FOROS DE EMPLEO - RITSI	**MARZO**	ALBACETE
RSC - FOROS DE EMPLEO DISCAPACIDAD - ifema	**MARZO**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - JOB BARCELONA	**ABRIL**	BARCELONA
FOROS DE EMPLEO - MEM Eenginy	**ABRIL**	BARCELONA
Foro Virtual	**ABRIL**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**ABRIL**	BARCELONA
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**ABRIL**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**ABRIL**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - e²	**ABRIL**	VALENCIA
FOROS DE EMPLEO - FORO UV - UNIVERSIDAD DE VALENCIA	**MAYO**	VALENCIA
FOROS DE EMPLEO - ForumTIC - UPC	**MAYO**	BARCELONA
FOROS DE EMPLEO - Salón del Empleo Francófono	**MAYO**	BARCELONA
ALIANZAS - AWS Summit	**MAYO**	MADRID
MARKETING - Cibitec	**MAYO**	MADRID
MARKETING - JBCNConf	**MAYO**	BARCELONA
MARKETING - Premios Computing	**JUNIO**	MADRID
MARKETING - VLCsofting	**JUNIO**	VALENCIA
MARKETING - EXPO QA	**JUNIO**	MADRID
MARKETING - Experience Fighters	**JUNIO**	MADRID
RSC - Hype Fest	**JUNIO**	GRANOLLERS
MARKETING - Premios Universidad Complutense	**JULIO**	MADRID
MARKETING - La Nit	**JULIO**	VALENCIA

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

MARKETING - Digitales Summit	**JULIO**	MADRID
TALLER - Fundacion Mujeres	**JULIO**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**JULIO**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**JULIO**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**SEPTIEMBRE**	MADRID
MARKETING - Govern Digital	**SEPTIEMBRE**	BARCELONA
FOROS DE EMPLEO - Interview Lab - UPV	**SEPTIEMBRE**	MADRID
MARKETING - Diada TIC	**SEPTIEMBRE**	BARCELONA
MARKETING - Sedian Day	**SEPTIEMBRE**	SEVILLA
FOROS DE EMPLEO - UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	**SEPTIEMBRE**	SEVILLA
FOROS DE EMPLEO - HackUPC	**OCTUBRE**	BARCELONA
ALIANZAS - Liferay	**OCTUBRE**	MADRID
ALIANZAS - Google Cloud Day	**OCTUBRE**	BARCELONA
FOROS DE EMPLEO - Universidad Carlos III	**OCTUBRE**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - Universidad de Sevilla	**OCTUBRE**	SEVILLA
FOROS DE EMPLEO - Company day - UTAD	**OCTUBRE**	MADRID
FOROS DE EMPLEO - HIRING FAIR IRONHACK	**NOVIEMBRE**	MADRID
EVENTO - COMMIT	**NOVIEMBRE**	MADRID
MARKETING - VLC Testing	**NOVIEMBRE**	VALENCIA

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

7.2. Subcontratación y proveedores

7.2.1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Durante el año 2019, se ha implementado un Código Ético para los proveedores al que tienen la obligación de adherirse y que se anexa al Acuerdo Marco de prestación de servicios. En el mismo se establece que los proveedores deben asumir diversos compromisos en materia de ética en los negocios, respeto de los derechos fundamentales de la persona y del medioambiente.

Todos los proveedores subcontratados AST y los proveedores de servicios IT deben firmar el Acuerdo Marco de prestación de servicios. Respecto del resto, subsiste la obligación también para ellos de que se adhieran al Código Ético para proveedores.

7.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social ambiental

En el Acuerdo Marco que la compañía firma con sus proveedores, se les exige que aporten toda la documentación que acredite que cumplen todos los requisitos en materia de seguridad, calidad y gestión medioambiental. En el mismo Acuerdo, la compañía establece una evaluación de los proveedores en la que se determinan unos criterios de evaluación, entre los que se encuentran la adecuación de la documentación exigida al proveedor.

7.2.3. Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas

En los Acuerdos Marco de prestación de servicios se establece una evaluación de proveedores basado en determinados criterios de evaluación que han sido actualizados durante 2019. Los nuevos criterios de evaluación son los siguientes: calidad del servicio, cumplimiento de los plazos establecidos y cumplimiento de aspectos laborales y administrativos. En 2019 se ha procedido a evaluar a 51 proveedores de personal, teniendo en cuenta en dicha evaluación la calidad del servicio, nivel de comunicación, tiempo de respuesta y la relación calidad-precio. En dicha evaluación no se han tenido en cuenta temas específicos sociales ni medioambientales.

Asimismo, durante el año 2020 se terminará de implantar un Procedimiento de Compras que tendrá como objetivo, entre otros, el control y la evaluación de proveedores. La evaluación consistirá en:

- una evaluación básica (firma por todo proveedor del Código Ético para Proveedores, recogida, verificación y archivo de los documentos obligatorios de los proveedores que se rigen por leyes locales y evaluación de la dependencia económica de Sopra Steria respecto del proveedor, y de la salud financiera del proveedor)
- y en una evaluación específica, según el nivel de riesgo del proveedor (se evaluará el entorno ambiental del proveedor, el ámbito social y los derechos humanos, la ética en los negocios y su cadena de suministro).

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

7.3. Consumidores

7.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Por el sector al que pertenece la compañía, no existen riesgos para salud de los consumidores, que en definitiva son los clientes. Aun así, en esta materia, la compañía cumple con todas las obligaciones en materia de seguridad y de salud que establece la ley.

Por otro lado, en el ámbito de la seguridad de la información, la compañía ha implementado todas las medidas exigidas por el Reglamento General de Protección de Datos y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales tales como adecuación de todos los aspectos jurídicos, el registro de actividades del tratamiento, el análisis de riesgos y estudios de impacto a la privacidad cuando éstos fueren necesarios y la implantación de medidas de seguridad técnicas y organizativas.

Asimismo, se implementan en todos los proyectos todas las medidas de seguridad requeridas por los clientes para la prestación de los servicios.

La compañía dispone de un Sistema de Calidad en el que se describe la forma de operar de la compañía internamente y con nuestros clientes y que nos permite mejorar nuestro desempeño y mantener los compromisos asumidos con los clientes respetando nuestros valores.

7.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

En el Sistema de Calidad se establece un procedimiento para el tratamiento de las reclamaciones recibidas por los clientes. Para cada proyecto se nombra un Director de Supervisión que será el garante de los compromisos asumidos con el cliente y que tiene como misión la supervisión de las actividades que se realizan en el cliente. El Director de Supervisión, una vez recibida la reclamación deberá acusar recibo de la misma al cliente, transmitir la reclamación recibida a los actores afectados e iniciar un plan de acción debiendo verificar la eficacia del plan de acción definido. Tras el tratamiento de la reclamación, se asegurará con el cliente de que la reclamación está cerrada y enviará un resumen al cliente por escrito con todo lo acontecido (Dossier de reclamación).

Durante 2019 se ha recibido únicamente una reclamación que ha terminado de cerrarse en el 2020.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

7.4. Información Fiscal

7.4.1. Los beneficios obtenidos país por país

Sopra Steria España ha obtenido en 2019 un resultado después de impuestos de 4.292.140,90 euros. El resultado ha sido obtenido íntegramente en España.

7.4.2. Los impuestos sobre beneficios pagados

Impuestos sobre beneficios pagados			
Modelo	**Período**	**Fecha Pago**	**Importe**
200	2018	25-07-19	-485.329,33
202 1P	2019	16-04-19	212.928,09
202 2P	2019	18-10-19	524.709,21
202 3P	2019	20-12-19	211.945,11
			464.253,08

7.4.3. Las subvenciones públicas recibidas.

Sopra Steria España no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2019.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

8. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Sopra Steria España S.A.U. incluye su Estado de Información No Financiera (EINF) en el Informe de Gestión correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 y se emite como un documento separado.

Este EINF ha sido preparado tomando como referencia indicadores propios y determinados estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Para ello, Sopra Steria España, S.A.U. ha definido su contenido teniendo en cuenta la inclusión de grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y los principios de materialidad y exhaustividad.

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

8.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Número de página
INFORMACIÓN GENERAL		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-18 Estructura de gobernanza	4-6
Presencia geográfica	102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos	5-6
Objetivos y estrategias de la organización	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	7
Políticas de la compañía		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	14
Gestión de riesgos		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	8-14
Otros		
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	14; 46
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información general detallada		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	16
Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	16
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	16
Contaminación		

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	17-18
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	18
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	18; 20
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	20
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	20
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	20
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	21
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	24-25
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	25
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	26-27

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	27
Implantación de políticas de desconexión laboral	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	27
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	27
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	28
Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	28
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	29
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	30
Enfermedades profesionales por sexo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	30
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	31
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	32-33
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	32
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	35

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	35
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	35
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	35-36
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		
Abolición efectiva del trabajo infantil		
4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	36
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	37
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	37
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	38-39
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	38-39
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	39
Acciones de asociación o patrocinio	102-12 Iniciativas externas	39-41
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	42
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	42
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	42
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43
Sistemas de reclamación	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43
Quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR

Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	44
Impuestos sobre beneficios pagados	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	44
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	44

© Sopra Steria Group, 2020 / Ref. : 20200527-190556-PCR