

Conectando con las personas y el planeta

Memoria de Sostenibilidad 2025
Estado de Información
no Financiera

sopra  steria



ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL.....	3
DESEMPEÑO SOPRA STERIA ESPAÑA EN 2025.....	5
1 SOBRE SOPRA STERIA ESPAÑA.....	6
2 DESEMPEÑO AMBIENTAL.....	27
3 DESEMPEÑO SOCIAL.....	36
4 DESEMPEÑO BUEN GOBIERNO.....	49
5 ANEXOS.....	56
6 BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	72

Carta del Director General

Antonio Peñalver Grau
Consejero Delegado de Sopra Steria España

Es un honor presentar la Memoria de Sostenibilidad de Sopra Steria España, un documento que refleja nuestro desempeño durante el último ejercicio 2025 y la manera en que concebimos nuestro papel como agentes de transformación en un entorno digital en constante evolución. En Sopra Steria España entendemos que la tecnología solo tiene sentido cuando promueve un progreso responsable, resiliente e innovador.

Hemos avanzado con determinación en la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en línea con nuestra **estrategia corporativa**, reforzando nuestro **compromiso** con la reducción de emisiones, la movilidad sostenible, la equidad, la diversidad y la inclusión, el bienestar, el diálogo con los grupos de interés, la ética y el compliance y un sinfín de aspectos más que se han visto reflejados en nuestros proyectos y que se han hecho extensivos a lo largo de nuestra cadena de valor.

La **inteligencia artificial** se ha consolidado como una tecnología que ofrece grandes oportunidades, pero también plantea nuevos desafíos. La IA exige un marco sólido de gobernanza, transparencia y ética para garantizar que su desarrollo y uso se realicen de forma **responsable** y bajo un enfoque humanístico. Entre los principales retos se encuentran la necesidad de evitar sesgos en los algoritmos, proteger la privacidad y la seguridad de los datos, asegurar la trazabilidad de los modelos y garantizar que las decisiones automatizadas respeten los derechos de las personas. En **Sopra Steria** España estamos **comprometidos** con una IA confiable, centrada en el ser humano y alineada con los principios europeos, integrando criterios éticos en cada fase del ciclo de vida de nuestras soluciones.

Además, este año se han cumplido más de dos décadas de crecimiento en España, un recorrido que demuestra la **solidez** de nuestro modelo, la **confianza** de nuestros clientes y el **compromiso** de nuestros equipos. Este crecimiento nos impulsa a seguir ideando, evolucionando y aportando valor positivo y diferencial a la sociedad.

Uno de los hitos que más nos enorgullece es haber sido reconocidos nuevamente como uno de los mejores lugares para trabajar según **Great Place to Work**. Este reconocimiento reafirma nuestra apuesta por un entorno laboral basado en la confianza, la diversidad, el desarrollo profesional y el bienestar de las **personas**. Sabemos que nuestro mayor activo son las personas, y seguiremos trabajando para que cada profesional encuentre aquí un espacio donde crecer y aportar lo mejor de sí.

También hemos conseguido importantes avances que nos posicionan como referente en sostenibilidad dentro del sector tecnológico. A nivel global, el Grupo **Sopra Steria** ha sido reconocido por noveno año consecutivo en la "Lista A" del **CDP**, situándose entre las empresas con mejor desempeño climático del mundo. Este reconocimiento avala la

integración de nuestro plan de transición climática en las operaciones, en la cadena de suministro y en los servicios que ofrecemos.

Nuestra contribución a la sociedad, especialmente en aquellas comunidades en las que estamos presentes, también se ha hecho notoria. Hemos reforzado nuestra creación de valor social a través de **iniciativas solidarias y de voluntariado**, colaborando con organizaciones y proyectos que promueven la inclusión, la educación digital y la reducción de desigualdades. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la creación de un impacto positivo más allá de nuestra actividad.

La innovación y la vanguardia tecnológica continúan siendo nuestra seña de identidad. Siendo fieles a nuestro propósito "The World is how we shape it" hemos impulsado soluciones basadas en inteligencia artificial, cloud, ciberseguridad y analítica avanzada, siempre desde un enfoque ético y responsable. La **tecnología** es un **motor de progreso**, pero solo lo es verdaderamente cuando se desarrolla bajo un enfoque sostenible, transparente y centrado en las **personas** y el **planeta**.

Estas líneas de actuación se alinean con las principales tendencias globales en sostenibilidad, que marcan un camino claro para el futuro: la descarbonización y regeneración, la tecnología ética y responsable, la economía circular digital, la transparencia y el reporting ESG y la promoción de un talento diverso y equitativo en un entorno laboral saludable. En **Sopra Steria** España asumimos estos retos y nos comprometemos a alcanzarlos poniendo aquello que mejor sabemos hacer a disposición de todos nuestros grupos de interés, contribuyendo, a su vez, a lograr los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Agradezco la confianza de nuestros clientes, el compromiso de nuestros profesionales y la colaboración de nuestros socios. Sigamos dando forma a un mundo más responsable.



1 Sobre Sopra Steria

Desempeño Sopra Steria España en 2025



-30%
generación
de RAEEs

98%
reducción
de emisiones

150
árboles
plantados



4.187
personas

+86.000
horas de
formación

76%
percepción
global Great
Place to Work

19.000€
de inversión
en la
comunidad



100%
personas
formadas en
compliance

35%
mujeres en
Comité de
Dirección

0%
multas o
sanciones

441
proyectos
ganados

+30
nuevos
clientes

25
años de
presencia en
España

10 premios y
reconocimientos

17.4M€ beneficios

1.000
publicaciones
en medios

30
países

1. Sobre Sopra Steria España

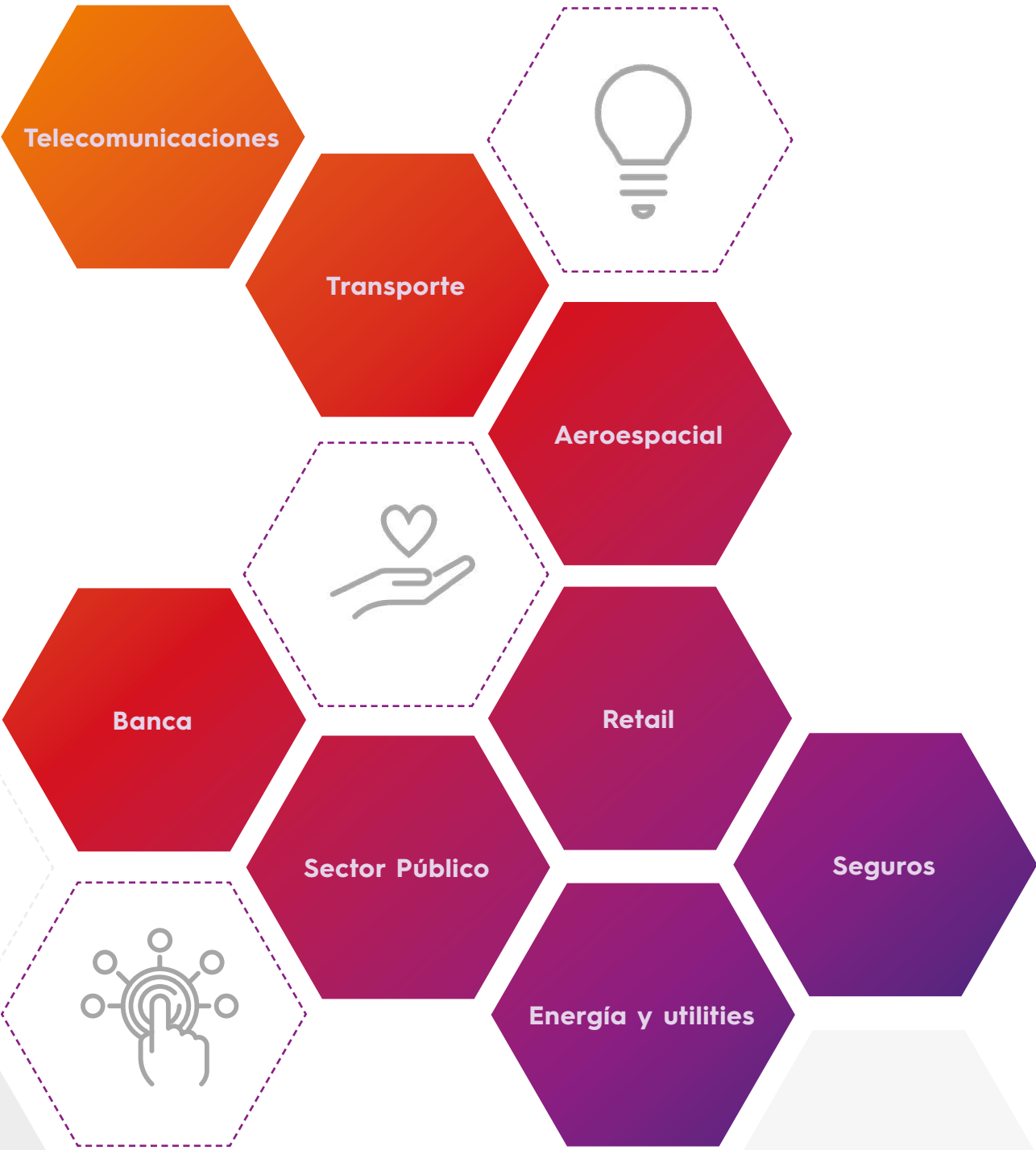
Sopra Steria se posiciona en el mercado español como una empresa internacional líder en el sector de consultoría, servicios digitales y desarrollo de software. De origen francés, su presencia en el ecosistema traspasa las fronteras llegando a estar presente en 30 países, con una red de 50.000 colaboradores.

Sopra, como experto en la integración de sistemas y software, y Steria, centrado en la optimización e industrialización de procesos, funcionaban de manera independiente hasta que, en 2014, se cohesionaron para alcanzar objetivos comunes y convertirse en referentes indiscutibles.

Nuestro propósito “The World is how we shape it” se materializa gracias a las alianzas que establecemos con todos sus grupos de interés, impulsando la transformación digital para crear un impacto positivo, real y duradero. Sus soluciones contribuyen a que las demás organizaciones sean más eficientes y competitivas a través de la sostenibilidad y la innovación. Su Misión consiste en “Poner la tecnología al servicio de la sociedad”, conectando a las personas y construyendo un mundo mejor.

En este 2025, Sopra Steria España se ha consolidado como uno de los actores más importantes del panorama tecnológico nacional, experimentando un crecimiento significativo respecto al año anterior gracias a sus más de 4.300 diseñadores, desarrolladores y consultores.

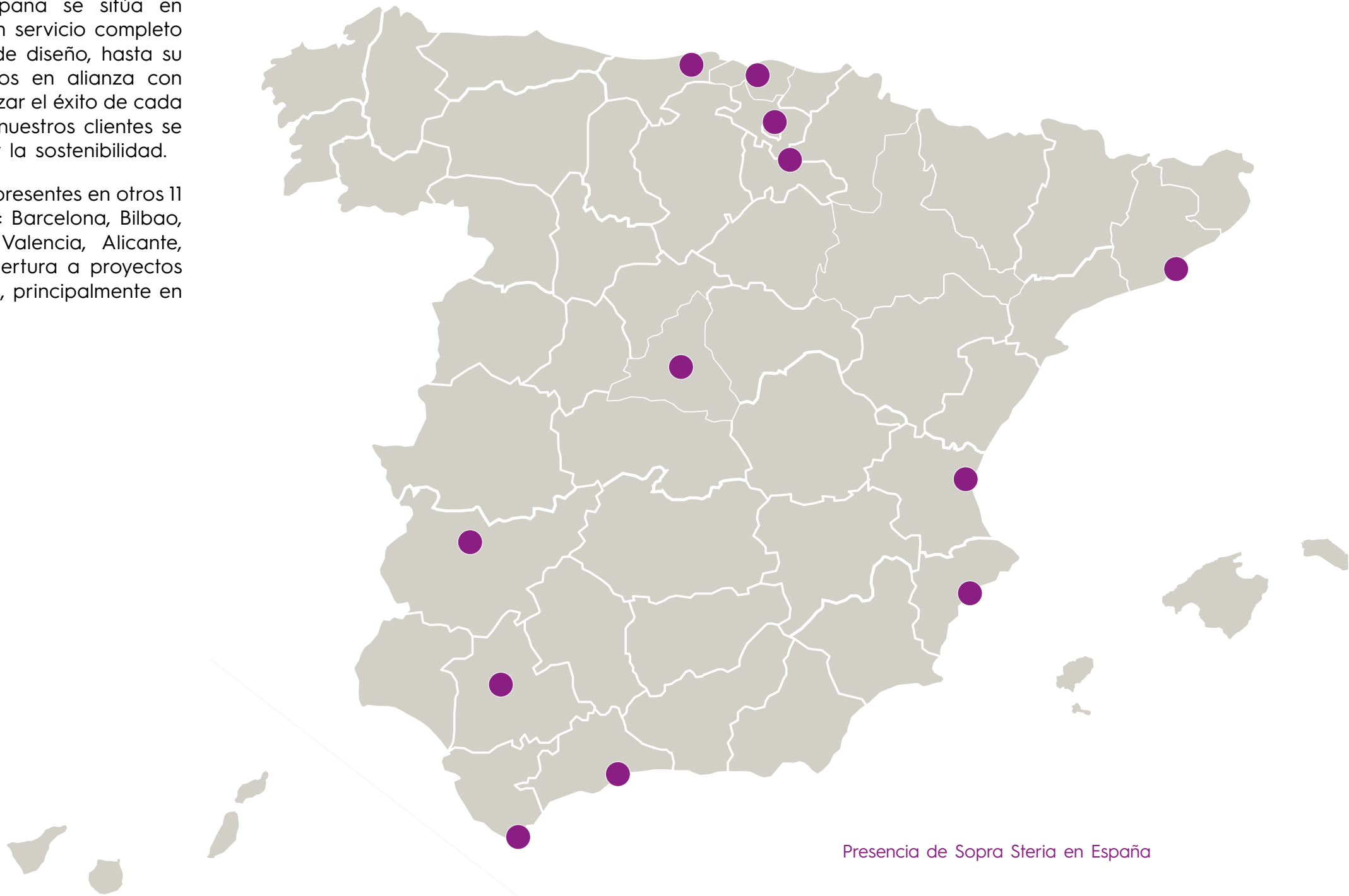
1.1. Sectores de actividad de Sopra Steria España



1.1.1 Presencia geográfica

La sede central de Sopra Steria España se sitúa en Madrid desde donde se proporciona un servicio completo hacia nuestros clientes. Desde la fase de diseño, hasta su desarrollo e implementación, trabajamos en alianza con todos los agentes implicados para alcanzar el éxito de cada proyecto y lograr que los objetivos de nuestros clientes se materialicen, integrando la innovación y la sostenibilidad.

Además de la sede de Madrid, estamos presentes en otros 11 puntos de la geografía española, como: Barcelona, Bilbao, Santander, Vitoria, Logroño, Mérida, Valencia, Alicante, Sevilla, Málaga y Algeciras, dando cobertura a proyectos de ámbitos nacionales e internacionales, principalmente en Europa.



Santander
Bilbao
Vitoria
Logroño

Barcelona
Valencia
Alicante
Málaga

Algeciras
Sevilla
Mérida
Madrid



INICIO



Índice

Carta del Director
General

1

Sobre Sopra
Steria España

2

Desempeño
Ambiental

3

Desempeño
Social

4

Desempeño
Buen Gobierno

5

Anexos

6

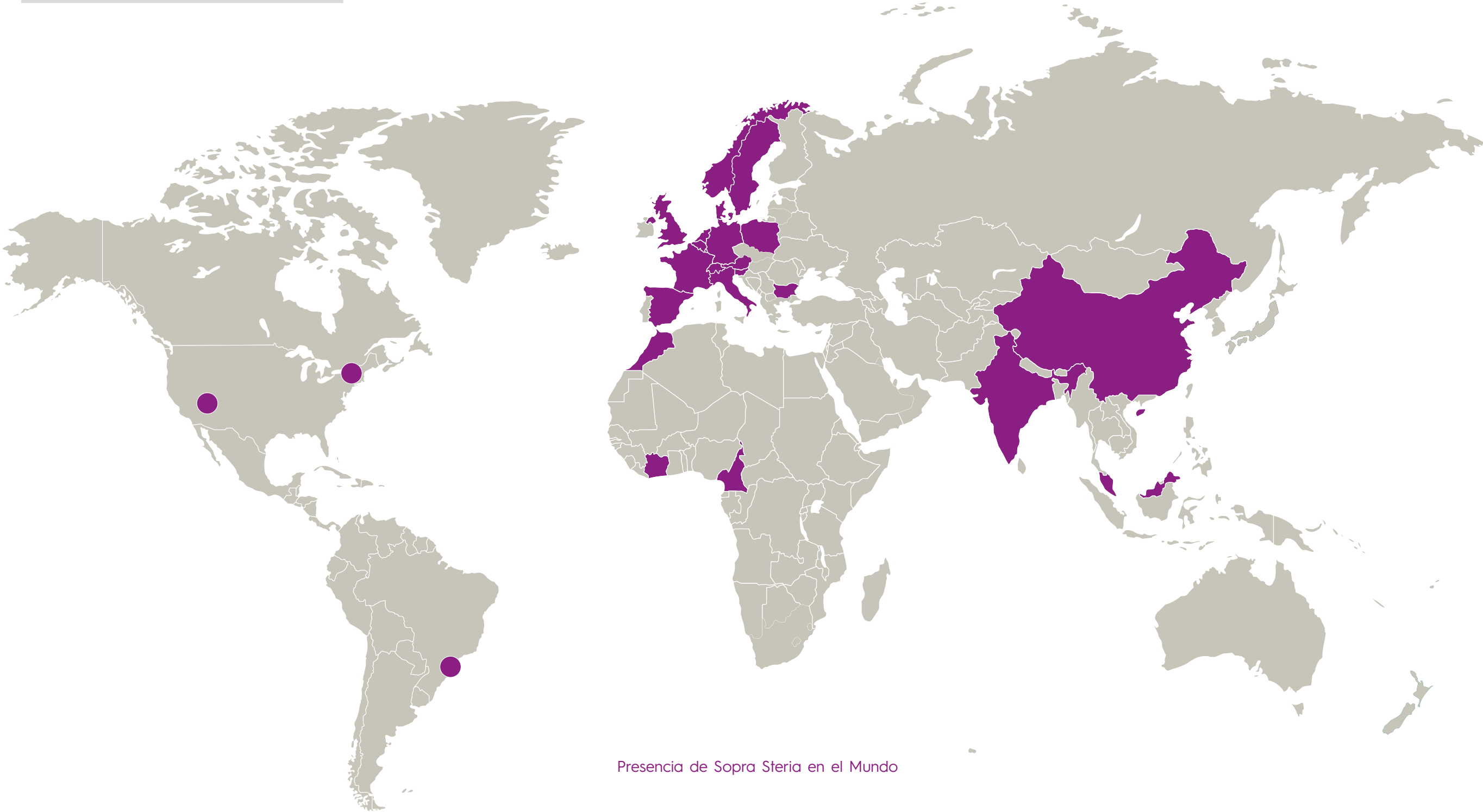
Bases para la
elaboración
del Estado de
Información no
Financiera



8



Presencia en el mundo



Alemania
Austria
Bélgica
Bulgaria

Camerún
Canadá
China
Dinamarca

Costa de Marfil
Emiratos Árabes Unidos
España
Francia

Hong Kong
India
Italia
Luxemburgo

Malasia
Marruecos
Noruega
Oriente Medio/África

Países Bajos
Polonia
Reino Unido
Singapur

Suecia
Suíza
Túnez
USA

1.2 Organización y Estructura

En Sopra Steria España, la toma de decisiones se realiza en última instancia desde la Dirección Corporativa del Grupo.

La organización de Sopra Steria España se compone de:



Consejo de Administración

Máximo órgano de gobierno de una organización. Se compone por los responsables últimos de la compañía. Sus funciones están delegadas en los miembros del Comité de Dirección (CODIR). Está constituido por 3 hombres y una persona jurídica y es una figura que emana del Grupo.



Comité de Dirección (CODIR)

Constituido por los máximos responsables de todas las áreas funcionales, líneas de negocio y el director general de la organización, son los responsables de la toma de decisiones estratégicas que aseguren el desempeño de Sopra Steria España en el corto, medio y largo plazo, así como la consecución de los objetivos marcados por el Grupo. El porcentaje de mujeres en este ejercicio fiscal alcanza el 35%.



Dirección General

Responsable último del diseño e implementación de la estrategia de desarrollo y de negocio de la organización, trasladándose a cada una de las actividades de los equipos, a la toma de decisiones estratégicas.



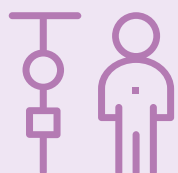
Direcciones Funcionales o de soporte

Áreas organizativas especializadas que agrupan funciones, personas y recursos para cumplir objetivos concretos y dar soporte a las áreas de negocio. Cada departamento se enfoca en un conjunto de actividades clave y trabaja de forma coordinada para que la empresa funcione de manera eficiente.



Direcciones Operativas o de negocio

Divisiones estratégicas dentro de la organización que operan con su propia entidad. Cada unidad de negocio gestiona un conjunto de productos, servicios o mercados específicos y tiene autonomía para tomar decisiones que afectan a su desempeño. Dentro de ellas, se dividen en agencias. Se segmentan por mercado, situación geográfica y globales/transversales.



Centros de Servicios

Unidades internas especializadas que ofrecen servicios digitales que apoyan a otras áreas de la empresa. Su función principal es centralizar procesos, estandarizarlos y ejecutarlos de forma eficiente para que el resto de la organización pueda enfocarse en sus actividades estratégicas de negocio.

Organigrama



ANTONIO PEÑALVER
Director General



RRHH
Raquel Pérez



COMMS & MKT
Cristina Bermejo



DAF
Arantxa Romo



JURÍDICO
Marta Más

Sopra Steria
Next



ALICIA
CALVO

M. FERNÁNDEZ (B)
R. JUANES (SP Y RG)
B. DE PRADIER (A)
J.A. MARTÍNEZ (TC)

Banca



JOSÉ
LORENZO

J. MARTÍNEZ (B1)
J. SERRANO (B2)
N. CARO (B3)
D. MORENO (B4)
R. DUBÓN (B5)

Seguros



ALEJANDRO
PEÑA

Telco, Utilities
& Retail



ÁNGEL
LÓPEZ

P. ÁLVAREZ (TMU)
J. LOZANO (R)

Digital Platform
Services & Aeroline



VÍCTOR
PÁRRAGA

RAFAEL DE BENITO
(Dir. Adjunto)

R. DE BENITO (AIS)
D. GONZÁLEZ (GIC)
J. CARBAJO (AIM)
A. PÉREZ (CB)

Sector público y
regiones



DIEGO
GUERRERO

R. JUANES (L)
O. ALEGRÍA (N)
R. DE BENITO (AIS)
D. GUERRERO (SP Y SUR)

Cataluña

S. CAÑIZARES (SP Y C)
J.C. TORRES (B)
C. ANDREU (SE)
J. ROCA (I)



DIRECCIÓN INDUSTRIAL/
OPERACIONES
Jesús Rodríguez Oviedo



CTO
José Manuel
López Doña



CSO
Patricia Rodríguez



CENTRO DE SERVICIOS
ESPAÑA
Alejandro Verdú



CENTRO DE SERVICIOS
DIGITAL
José Drac



EGGS PART OF SOPRA
STERIA
Claudio Lobos

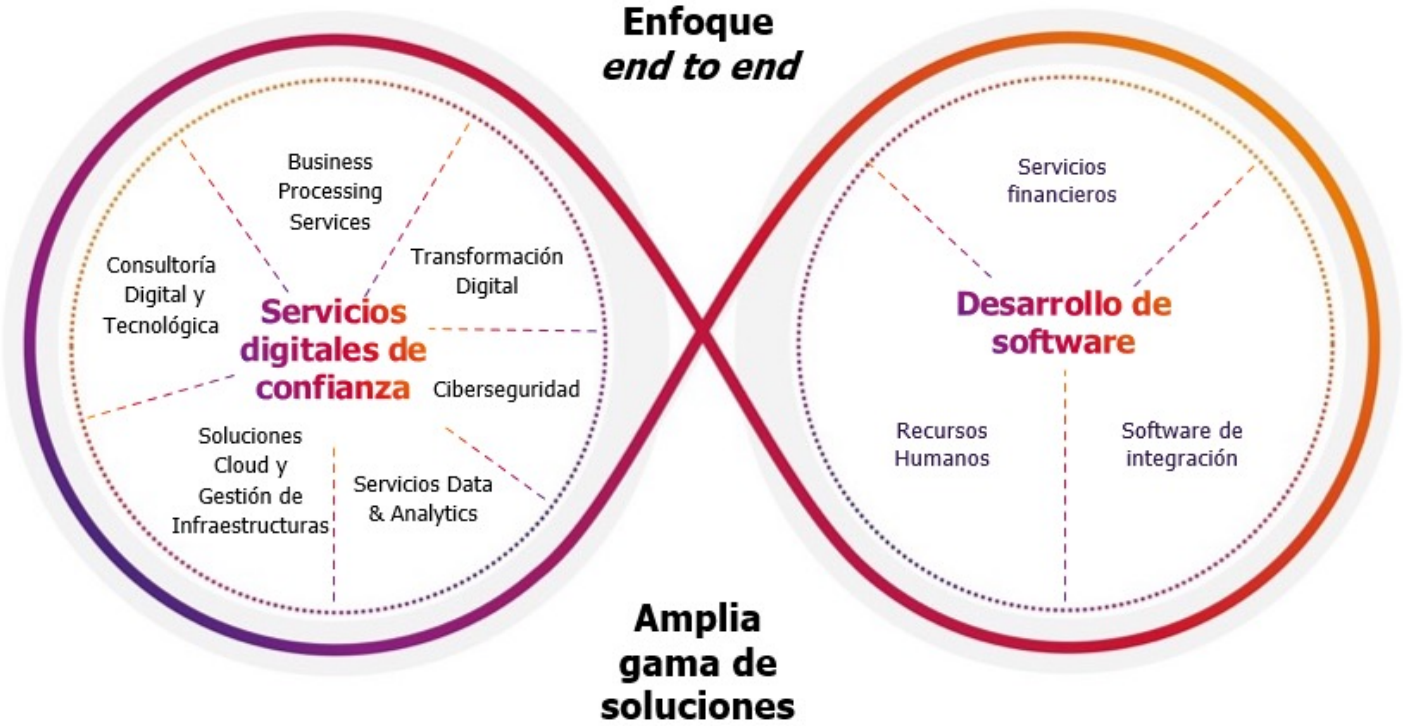
1.3 Actividades y contexto empresarial

Las principales áreas de negocio de Sopra Steria España son:

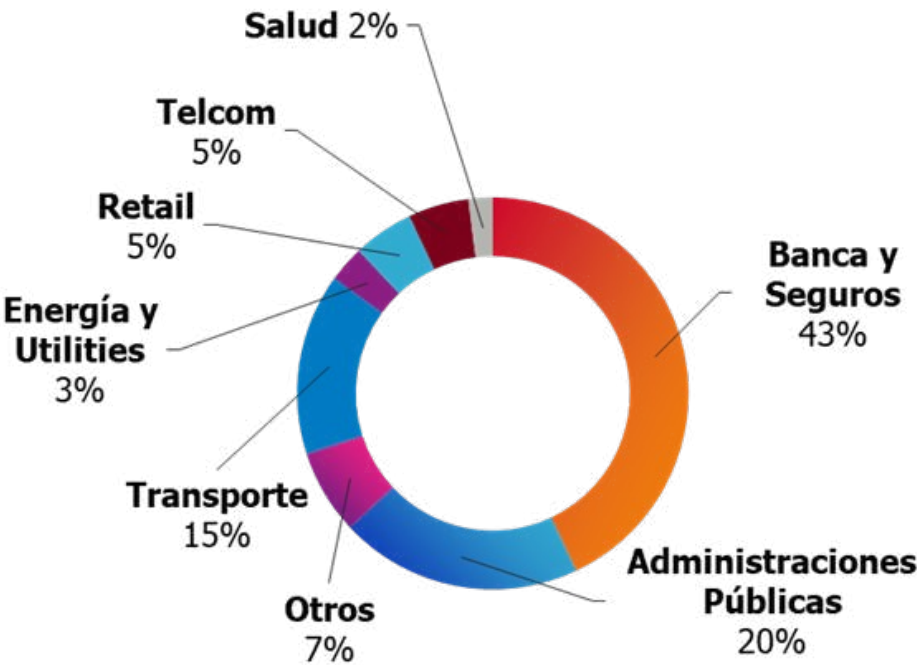
	Aeroline El sector aeronáutico busca modernizarse con tecnologías para optimizar sus procesos de ingeniería, diseño, fabricación, mantenimiento y experiencia del cliente. Nos enfocamos en buscar soluciones completas que aseguran continuidad y responsabilidad, destacando especialmente por su modelo de entrega transnacional.
	Banca Ofrecemos tecnología avanzada para que los bancos conviertan sus desafíos en oportunidades, mejorando la gestión de riesgos, la protección de datos, la experiencia del cliente y el rendimiento, además de impulsar nuevas fuentes de ingresos con total seguridad y cumplimiento normativo.
	Defensa y Seguridad Como actor clave en la soberanía digital, apoyamos a las entidades gubernamentales europeas con nuestra experiencia en transformación e integración de soluciones industriales en áreas críticas: operaciones militares, mando y control, ciberdefensa, seguridad pública, mantenimiento, logística.
	Sector público Nuestros ejes de actuación se centran en digitalizar los servicios públicos, rediseñar procesos mediante programas de transformación digital y centralizar funciones de apoyo y gestión para las administraciones, las autoridades locales y los servicios de salud y bienestar.
	Espacial Con más de 40 años de trayectoria en los mercados espaciales civiles y militares europeos, ofrecemos soluciones que cubren todo el ciclo de vida (ingeniería, operaciones, procesamiento de datos y planificación de misiones con algoritmos avanzados) participando en programas espaciales estratégicos.
	Seguros Ayudamos a las aseguradoras a adoptar modelos más innovadores y resilientes mediante el uso de tecnología, aumentando su flexibilidad, fomentando una cultura más digital y acelerando la incorporación de prácticas de riesgo, regulación y ESG, más allá del corazón de su propio negocio.
	Transporte Apoyamos la transformación del sector en áreas clave de la cadena de valor: experiencia urbana y multimodal, plataformas para las operaciones y excelencia de las operaciones industriales. Aportamos nuestra experiencia en nuevas tecnologías, consultoría de negocio, migración a la nube, integración de soluciones y ciberseguridad.
	Retail Los cambios en el mercado y en los hábitos de consumo requieren respuestas rápidas. La transformación de los canales comerciales ayuda a la industria a mantener su competitividad, y gracias a nuestra experiencia multicanal, los clientes pueden agilizar su logística y mejorar la precisión y la confianza del consumidor.
	Utilities y Energía La descarbonización del sector energético, con metas fijadas para 2030 y 2050, exige desarrollar soluciones como instalaciones libres de carbono, redes eléctricas modernizadas, sistemas de información optimizados para la transición energética y una mayor agilidad organizativa.
	Telco y media Afrontar nuevos retos del sector como el despliegue del 5G, la expansión de la fibra óptica y la modernización de las infraestructuras y los sistemas informáticos se convierte en una oportunidad para las empresas. Somos un aliado de referencia en su transformación digital impulsada por la tecnología, con especial atención a la IA, la nube y los RRHH.

Memoria Sostenibilidad 2025
INICIO
Índice
Carta del Director General
1 Sobre Sopra Steria España
2 Desempeño Ambiental
3 Desempeño Social
4 Desempeño Buen Gobierno
5 Anexos
6 Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera
← 11 →

Los servicios y proyectos que ofrecemos a nuestros clientes se basan en un modelo *end to end* único que combina estrategia, servicios de confianza y soluciones propias.



Entre sus clientes se encuentran gran parte de las empresas del Ibex 35, que han abordado diferentes programas de transformación y optimización del uso de la tecnología digital. El porcentaje de actividad de Sopra en España para cada sector en el que opera se detalla a continuación:



1.4 Modelo de negocio y estrategias de la organización

Sopra Steria propone un modelo operativo que dé respuesta a las expectativas y necesidades de sus grupos de interés aunando la tecnología, la eficiencia y la responsabilidad. Los principales retos a los que la organización debe hacer frente son:

El Grupo se ha consolidado como el aliado indiscutible en el diseño e implantación de soluciones para grandes empresas, instituciones y organizaciones, tanto del sector privado como público, a escala nacional e internacional, acompañándolas en sus procesos de transformación digital y tecnológica: desde la comprensión estratégica, al estudio previo e implantación de programas, a la transformación y explotación de infraestructuras informáticas, al diseño e implementación de soluciones y externalización de procesos de negocio.

Esta ambición solo se consigue gracias a todos los recursos esenciales de que dispone la organización, que le ayudan a generar, mantener y magnificar su valor a lo largo del tiempo, impactando positivamente en todo su ecosistema. Estas son las piezas que permiten alcanzar el éxito de cada servicio y proyecto:

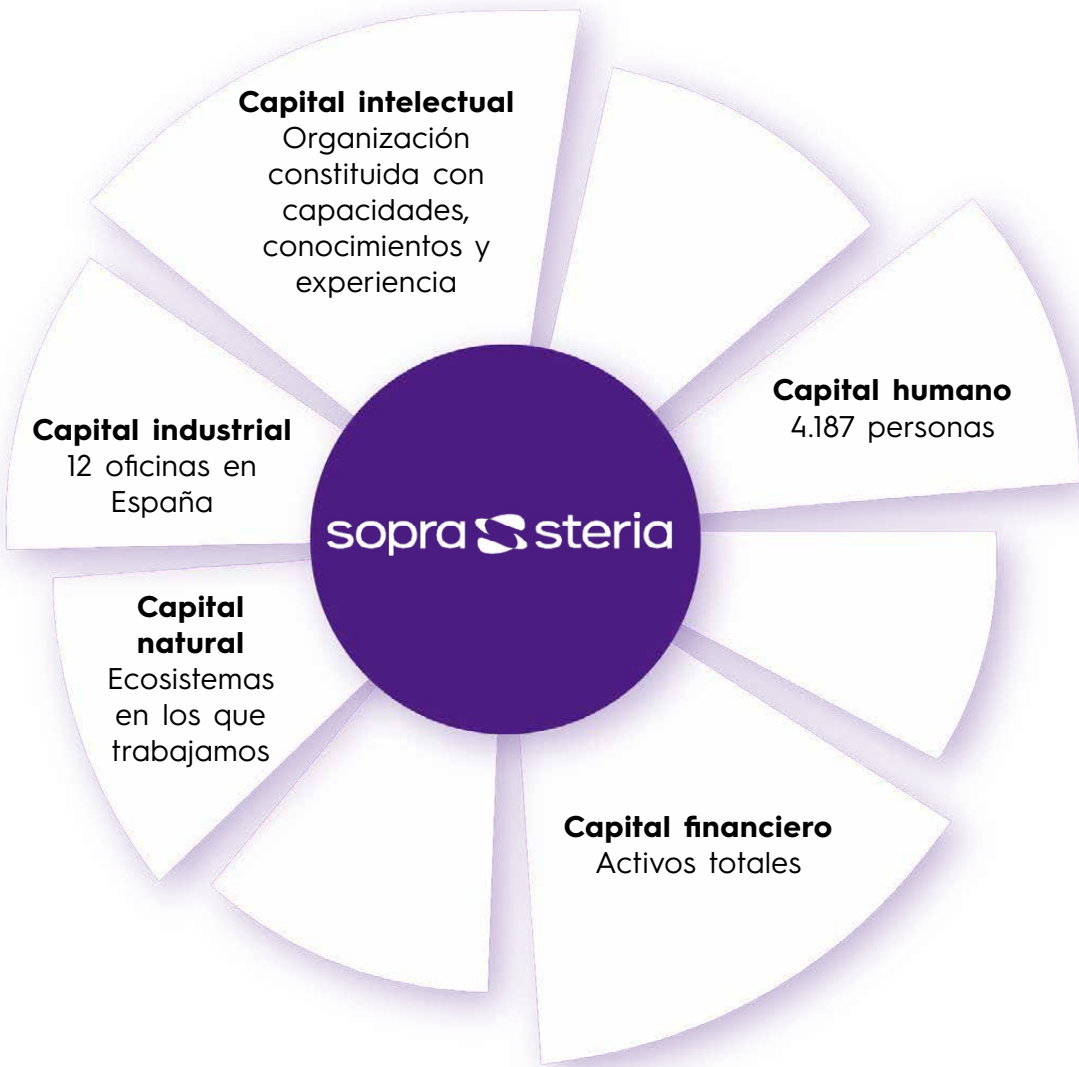
Capital humano e intelectual: conocimientos, propiedad intelectual, capacidades, competencias de las personas que componen nuestros equipos.

Capital financiero: recursos económicos disponibles y necesarios para operar, evolucionar y crecer.

Capital industrial: infraestructuras, herramientas, tecnología y activos físicos disponibles.

Capital relacional: relaciones con los grupos de interés que conforman nuestro ecosistema, generando confianza y fomentando su participación activa.

Capital natural: recursos ambientales necesarios para el desarrollo de nuestra actividad y sobre los que podemos generar impactos positivos y/o negativos (agua, energía, biodiversidad, emisiones, residuos).



Las alianzas establecidas con los clientes y la independencia son algunos de nuestros puntos fuertes frente a la complejidad de los proyectos emergentes y a la creciente demanda de las nuevas tecnologías digitales.

La estrategia de Sopra Steria se organiza en torno a su plan de desarrollo corporativo para la creación de valor responsable para sus grupos de interés. Se trata de un proyecto europeo basado en la expansión a través de un crecimiento orgánico y adquisiciones. Busca aportar valor añadido y diferenciación por medio de su oferta End to End, que combina unas potentes actividades de consultoría y desarrollo de software, con experiencia dual en tecnología y negocios.

Este plan se enmarca en un mercado optimista de servicios digitales, impulsado desde hace varios años por la demanda de transformación digital por parte de empresas e instituciones que buscan incrementar su resiliencia.

Durante el periodo 2026-2028, Sopra Steria se propone alcanzar los siguientes objetivos:

2-5%

Crecimiento orgánico anual de los ingresos

10-11%

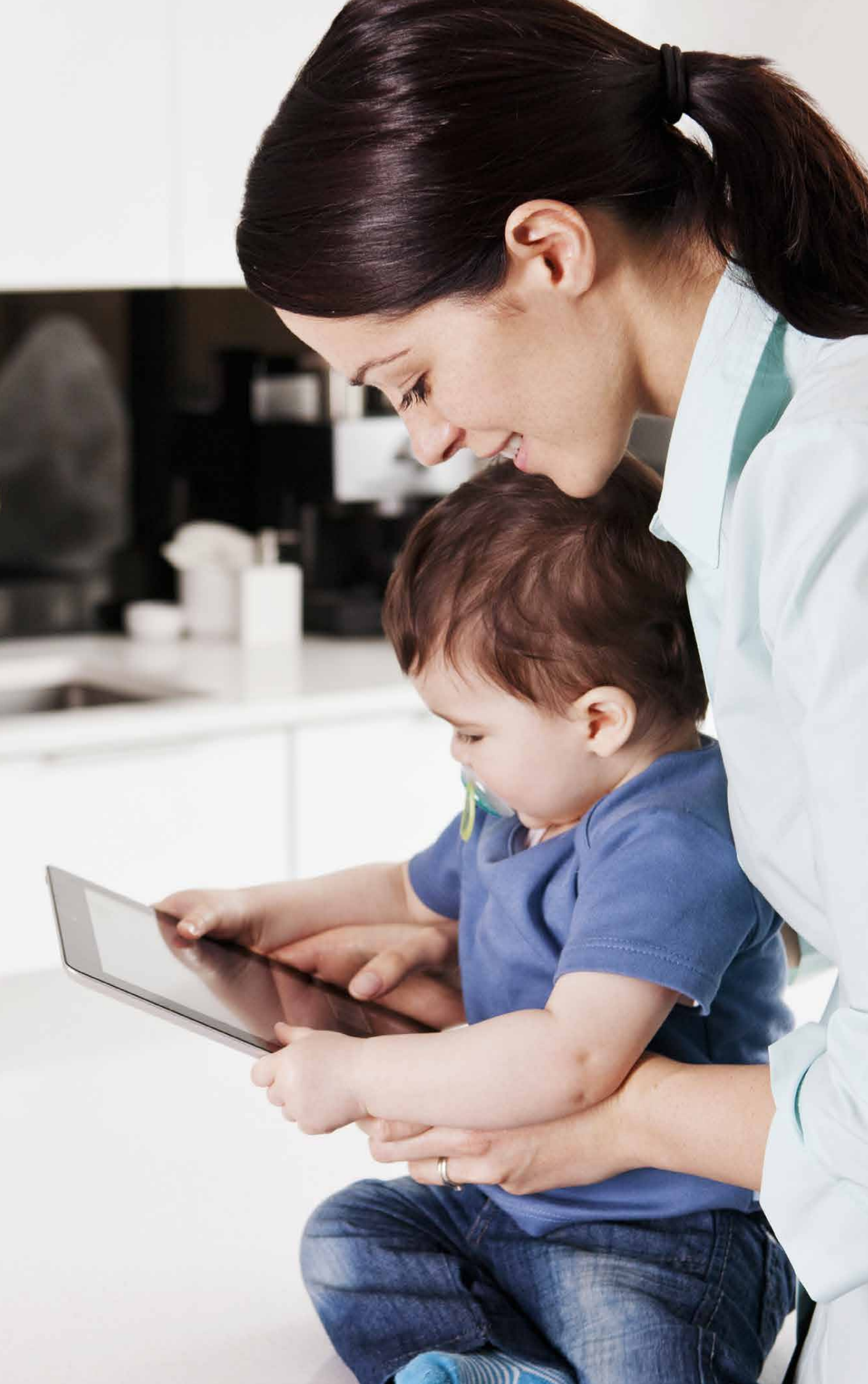
Margen operativo sobre la actividad empresarial

5-7%

Flujo de caja libre frente a los ingresos

20%

Rentabilidad del capital empleado (RoCE) antes de impuestos



1.5 Estrategia de Sostenibilidad

Los aspectos ESG se han integrado en la esencia de Sopra Steria España: en su desempeño, comportamiento, carácter e identidad. El compromiso de la organización con la sostenibilidad se resume en ‘Poner la tecnología al servicio de la sociedad’ y para poder lograrlo, el Grupo ha diseñado y desplegado en cada país 4 ejes estratégicos que posicionan a la empresa como líder en el sector digital y tecnológico, siendo, además, responsable. Con ello se busca garantizar que el modelo de negocio y las acciones de la organización, en alianza con los clientes, dejen un impacto positivo y duradero en las comunidades y en el planeta. Gracias al equipo de profesionales que trabajan promoviendo una transformación positiva, se logra alcanzar el propósito de Sopra Steria España (‘The World is how we shape it’), dando forma a un mundo mejor.

La estrategia global de sostenibilidad del Grupo ha sido actualizada en 2025 y dentro de sus ejes de actuación, se han establecido objetivos que se actualizan anualmente, y que cada país debe adaptar y trasladar a su operativa para seguir impulsando esa transformación cultural a través del desempeño de las empresas y de la involucración de todos sus grupos de interés.



SUSTAIN. ENVIRONMENT

- Reducción de emisiones
- Economía circular
- Gestión de recursos
- Sistema de gestión ambiental



SUSTAIN. EQUALS

- Diálogo social
- Atracción y retención, compromiso con los empleados
- Apoyo a las solicitudes de propuesta o información (RFP/RFI)



SUSTAIN. FOR GOOD

- Acceso a tecnología digital y a la educación
- Programas de empleabilidad para la sociedad
- Apoyo a iniciativas locales



SUSTAIN. DIGITAL

- Optimización del ciclo de vida de los terminales
- Transformación de infraestructuras
- Implementación de prácticas de ecodiseño en el ciclo de desarrollo
- Tecnología accesible y ética
- Innovación y IT for Green

1.6 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En Sopra Steria España se trabaja en diseñar e implementar soluciones innovadoras que no solo reduzcan los impactos negativos, sino que también generen un valor positivo y diferencial para el entorno y los grupos de interés. Por esta razón se han analizado los 17 ODS propuestos en la Agenda 2030 para identificar aquellos sobre los que la organización contribuye de manera activa.

ODS estratégicos



ODS 1 y 2 Poner fin a la pobreza y el hambre

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



Contribuimos a minimizar la pobreza y la lucha contra el hambre, garantizando que todos los hombres y mujeres, especialmente aquellos en situaciones de vulnerabilidad, tengan acceso a los servicios básicos, a una alimentación y nutrición adecuadas y a las nuevas tecnologías, entre otros. Para alcanzar estos ODS, la organización colabora de manera continuada con ONGs, fundaciones y asociaciones que trabajan para ponerle fin a la pobreza y el hambre.

ODS 3 Salud y Bienestar

3 SALUD Y BIENESTAR



Nuestro principal activo son las personas y por ello se facilita el acceso a una vida saludable a toda la plantilla promoviendo su seguridad, su salud y su bienestar físico y mental a través de los programas corporativos y del plan de retribución flexible. La organización apuesta por crear ambientes de trabajo saludables donde su capital humano se sienta seguro y protegido y lo hace extensible a las comunidades en las que está presente.

ODS 4 Educación de calidad

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Apostamos por la formación y capacitación de nuestros equipos y la adquisición de competencias digitales y nuevas tecnologías para colectivos sensibles, especialmente jóvenes, mayores y personas con discapacidad. A través de colaboraciones con fundaciones y asociaciones, ofrecemos formación técnica de calidad que favorece la inclusión laboral, reduce la brecha digital y combate la discriminación por edad, género o condición.

ODS 5 Igualdad de género

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Nuestra estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión (ED&I) asegura la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, eliminando cualquier forma de discriminación. Esto se materializa en la creación de un Plan de Igualdad, en el aumento de la proporción de mujeres y en las acciones de sensibilización que se organizan desde el Área de Recursos Humanos.

ODS 6 Agua limpia y saneamiento

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



Impulsamos el uso responsable del agua en nuestras oficinas mediante la instalación de mecanismos de ahorro, fuentes de agua potable y campañas de concienciación para nuestras personas. Estas acciones contribuyen a minimizar la generación de vertidos y a mejorar la eficiencia en su consumo. Además, promovemos iniciativas para proteger y restaurar ecosistemas que impactan en la preservación de este recurso.

ODS 7 Energía asequible y no contaminante

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Centramos parte de nuestro compromiso en la lucha contra el cambio climático, impulsando la transición hacia energías renovables y la descarbonización. Promovemos el uso de energía verde en las oficinas, fomentamos la eficiencia energética y adquirimos equipos sostenibles. Este enfoque se aplica a toda su cadena de valor y al ciclo de vida de los proyectos y servicios que ofrecemos.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

El empleo productivo y el trabajo decente son esenciales para una globalización equitativa y la reducción de la pobreza. Construimos a este objetivo impulsando la transformación digital, la creación de entornos laborales seguros y respetuosos con los Derechos Humanos, y promoviendo la inclusión mediante formación en competencias digitales y becas para jóvenes y personas con discapacidad.

ODS 9 Industria, innovación e infraestructuras



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Nos enfocamos en la integración de la innovación a través de los servicios y proyectos que diseñamos y ejecutamos, favoreciendo la modernización de infraestructuras y la renovación del sector industrial para lograr procesos más eficientes y sostenibles. Nuestra presencia en el mercado facilita que todas las personas puedan acceder a las tecnologías de la información y a la comunicación.

ODS 10 Reducción de las desigualdades



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Nuestra propuesta de valor para la sociedad no es solo a través de los proyectos que realizamos o de los servicios que ofrecemos. Incentivamos la equidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades para colectivos sensibles, favoreciendo ambientes de trabajo donde coexisten personas, independientemente de su edad, sexo, raza, etnia, origen, religión, situación económica.

ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

En todos los lugares en los que estamos presentes dejamos nuestra impronta, participando e implicándonos a través de iniciativas sociales y/o ambientales, donaciones, formación y capacitación, inserción de colectivos desfavorecidos. A través del Sistema de Gestión Ambiental hemos minimizado nuestro impacto ambiental y hemos potenciado la generación de valor para la sociedad.

ODS 12 Producción y consumo responsables



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Diseñar y desarrollar las mejores soluciones para asegurar la protección y disponibilidad de recursos es prioritario. Queremos reducir la dependencia de recursos y productos de nueva adquisición y minimizar la generación de residuos no valorizables a lo largo del ciclo de vida de los proyectos y servicios, y también en las oficinas, extendiéndolo a toda la cadena de valor. Aplicamos la jerarquía de residuos partiendo de un enfoque preventivo.

ODS 13 y 15 Acción por el clima. Vida y Ecosistemas



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Uno de nuestros objetivos estratégicos es reducir nuestras emisiones y lograr las cero emisiones netas en 2040. Nuestra estrategia de descarbonización se centra en el alcance 3 y está alineada con iniciativas globales con las principales iniciativas contra el cambio climático. Contribuimos a la conservación y uso sostenible de los ecosistemas mediante programas de voluntariado para la reforestación, que reflejan nuestro compromiso con la protección de la biodiversidad y el capital natural.

ODS 16 Paz, justicia e Instituciones sólidas



Queremos ser partícipes de la construcción de una sociedad más justa y humana desde la empresa. Nuestro compromiso integra la gestión ética y el buen gobierno que se refleja en toda nuestra actividad materializándose en documentos como el Código Ético, Códigos de Conducta, pero se quiere avanzar en los compromisos con la transparencia en la cadena de valor.

ODS 17 Alianzas para lograr los Objetivos



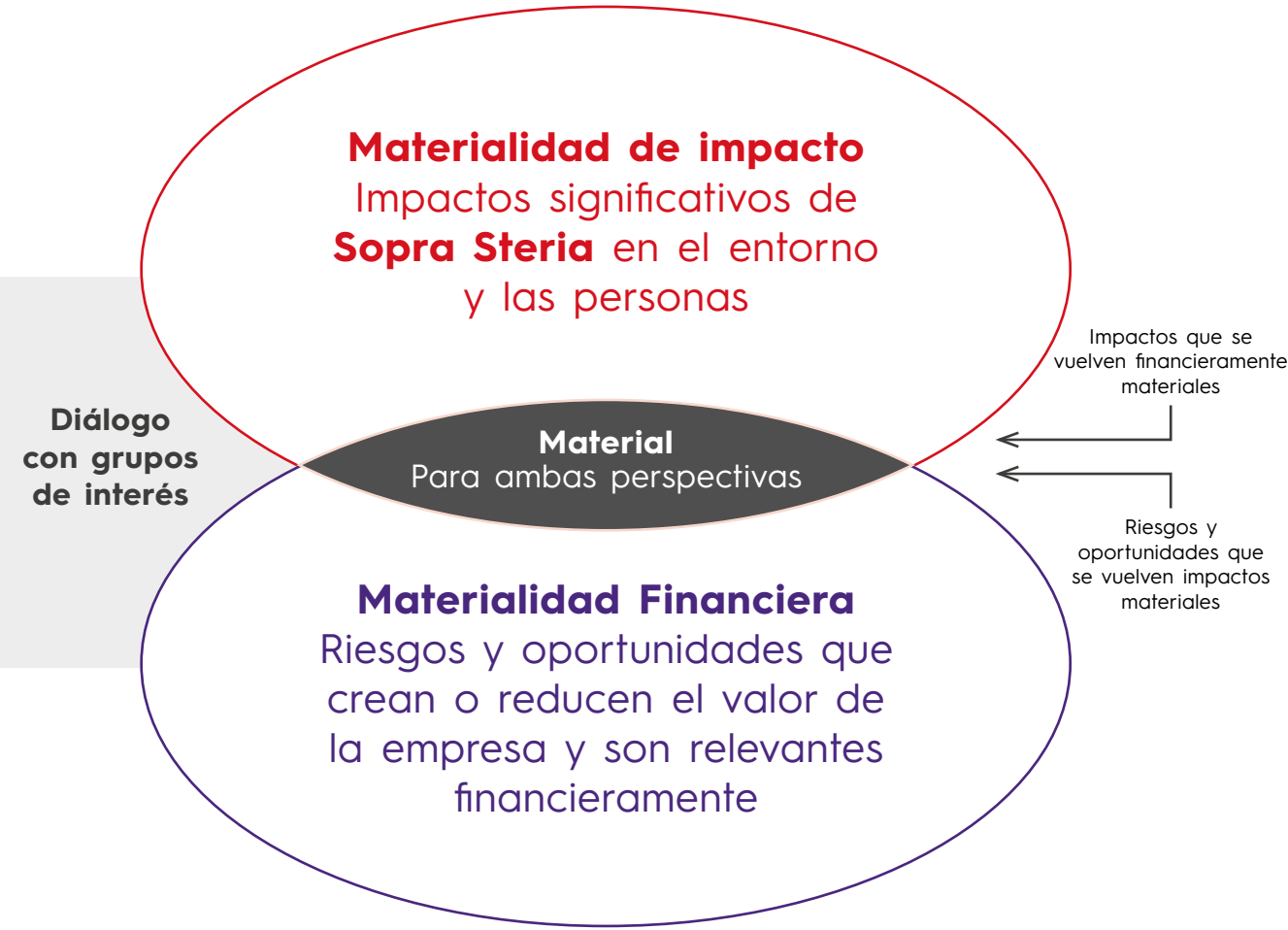
Las alianzas son el camino para lograr los Objetivos y la consecución de la Agenda 2030. No se pueden alcanzar de manera independiente o aislada, por eso se buscan sinergias y se establecen alianzas con diferentes entidades, asociaciones y empresas públicas y privadas para fortalecer la aportación a la sociedad y al entorno. Crear vínculos con propósito aunando esfuerzos con diferentes actores nos permitirá dar respuesta a los desafíos sociales y ambientales del contexto actual.

1.7 Análisis de doble materialidad

En 2024, Sopra Steria realizó su primer análisis de doble materialidad¹ según los requerimientos de la nueva Directiva de reporting CSRD. Para ello se apoyó en los estándares de referencia (ESRS) que suponen una orientación para las organizaciones a la hora de divulgar información no financiera.

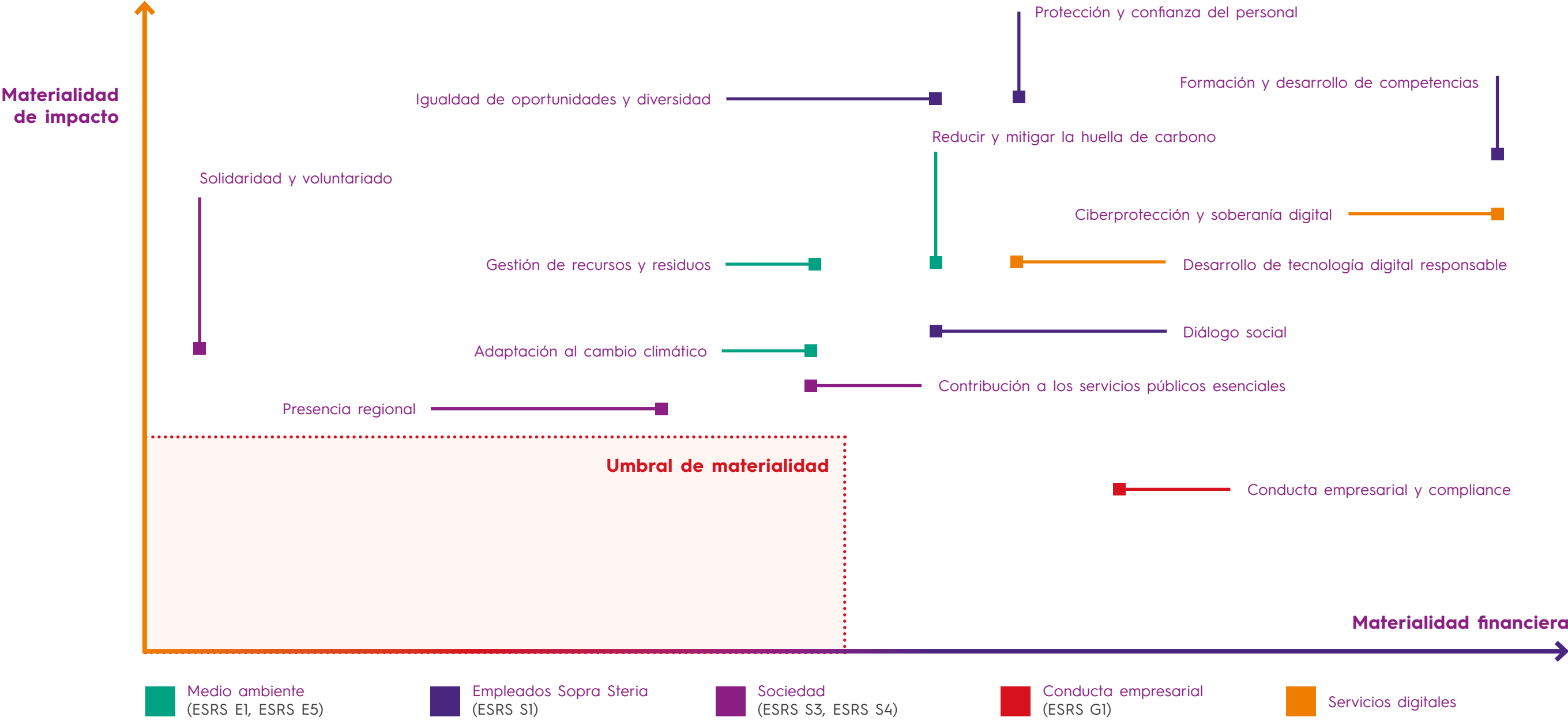
El objetivo de este análisis era identificar y priorizar los aspectos de sostenibilidad (Impactos, Riesgos y Oportunidades - IROs) más relevantes para el negocio bajo una doble perspectiva, impacto y financiera:

- **Materialidad de impacto:** el efecto de Sopra Steria sobre sus grupos de interés y el medio ambiente.
- **Materialidad financiera:** los efectos financieros y reputacionales de los temas ambientales, sociales y de conducta empresarial sobre el rendimiento del negocio.



1. Análisis de Doble Materialidad incluido en el "2024 Sustainability Report" – Sopra Steria

En total se identificaron 13 asuntos materiales que fueron contrastados por los grupos de interés de Sopra Steria a través de paneles de consulta y canales de diálogo ya existentes. Esto permitió priorizar los temas más críticos (algunos de ellos consolidados desde hace tiempo) para impulsar la estrategia de sostenibilidad, orientando los esfuerzos, los recursos y la toma de decisiones de manera coherente y responsable.



1.8 Comunicación como herramienta para la transformación

En Sopra Steria España entendemos la comunicación como un eje fundamental para avanzar hacia un modelo de negocio más responsable, especialmente en aquellos sectores más tradicionales. En un entorno que evoluciona constantemente, donde emergen retos ambientales y sociales cada vez más exigentes, comunicar con claridad y transparencia qué hacemos y cómo lo hacemos resulta esencial para evidenciar nuestro liderazgo y compromiso con un futuro más sostenible. No buscamos únicamente poner en valor nuestros proyectos, sino transmitir que nuestro propósito, misión y valores son los que orientan cada una de nuestras decisiones y generan un impacto real en nuestro entorno y en la sociedad, en su conjunto.

La comunicación nos permite asegurar que nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza no solo se comprendan, sino que también sean adquiridos como propios por todos nuestros grupos de interés. Asimismo, en Sopra Steria España, la comunicación va más allá de un ejercicio de ética y transparencia: se convierte en una herramienta estratégica que impacta directamente en nuestra capacidad para liderar un mercado cada vez más consciente. Desde el Área de Comunicación de Sopra Steria España trabajamos para consolidar nuestra posición como referentes y socios de confianza para clientes y colaboradores, inspirando a otros a sumarse a nuestro impulso por transformar la industria con mayor agilidad, eficiencia y sentido.

DECÁLOGO DE LA COMUNICACIÓN CON IMPACTO EN LA SOSTENIBILIDAD		
1	Refuerza la reputación y la confianza	Comunicar de forma transparente genera credibilidad.
		Ayuda a que clientes, inversores y empleados perciban a la empresa como responsable y comprometida.
2	Mejora la relación con los grupos de interés	Facilita el diálogo con comunidades, proveedores, administraciones y empleados.
		Permite identificar expectativas y riesgos antes de que se conviertan en problemas.
3	Impulsa la cultura interna de sostenibilidad	Motiva a los equipos a adoptar prácticas responsables.
		Alinea a toda la organización con los objetivos ESG.
4	Aumenta la transparencia y el cumplimiento	Favorece la elaboración de informes de sostenibilidad claros y rigurosos.
		Reduce riesgos regulatorios y reputacionales.
5	Diferencia a la empresa en el mercado	Una comunicación coherente sobre sostenibilidad se convierte en una ventaja competitiva.
		Atrae talento, inversores y clientes que valoran el compromiso ambiental y social.
6	Facilita la gestión del cambio	Explica el porqué de las transformaciones internas necesarias para ser más sostenibles.
		Reduce resistencias y mejora la adopción de nuevas prácticas.

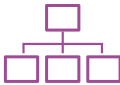
1.8.1 Grupos de interés

El diálogo efectivo y la escucha activa con los grupos de interés nos permiten construir relaciones sólidas y de confianza, así como anticiparnos a las expectativas en un entorno empresarial cada vez más exigente. Cuando una organización se acerca a quienes configuran su ecosistema para comprender sus preocupaciones, sus necesidades y percepciones, crea unos lazos inquebrantables que fortalecen su proximidad, su capacidad de respuesta, su toma de decisiones y reduce los riesgos. Este intercambio de palabras de manera transparente estrecha la colaboración entre las personas y las sitúa en el corazón del negocio, contribuyendo a impulsar la mejora continua, reforzando la legitimidad de la empresa y consolidando la sostenibilidad a largo plazo.

	Cientes. Son la razón de nuestra existencia. La reputación, la capacidad de adaptación y la excelencia técnica de nuestros servicios hablan de nosotros mismos. Atendemos a cada cliente con la máxima prioridad y mantenemos una comunicación fluida y cercana para dar respuesta a sus expectativas de la mejor manera durante todo el desarrollo de los proyectos.
	Personas. Nuestro principal activo. Cuidamos de nuestro capital humano brindando formación actualizada, creando espacios de trabajo seguros y diversos, promoviendo la igualdad de oportunidades, el liderazgo y el bienestar, impulsando el diálogo y la comunicación y, todo ello, para conocer y gestionar sus expectativas y necesidades.
	Accionistas. Como compañía cotizada, Sopra Steria España se alinea con las directrices corporativas y presta especial atención a las necesidades y expectativas de sus accionistas. El Grupo, la Dirección y las distintas unidades de negocio colaboran de forma permanente mediante grupos de trabajo y equipos especializados para abordar aspectos estratégicos en todos los niveles de la organización.
	Subcontratistas y proveedores. Cuidamos nuestra cadena de suministro y nos preocupamos porque los actores se adapten a nuestro modelo de trabajo, convirtiendo nuestro enfoque de sostenibilidad en suyo. Desde que se establece una relación, integramos criterios ESG en los procesos de compra y los seguimos a lo largo de nuestra relación con esta parte interesada para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad y desempeño, tanto en su nombre como en el nuestro.
	Asociaciones, foros y entidades profesionales. La escucha activa y la participación en las principales asociaciones sectoriales nos permiten conectar, de primer mano, con las necesidades de las actividades económicas a las que nos debemos. Todas las líneas de negocio están presentes de manera activa en foros y grupos de trabajo relacionados con nuestros campos de trabajo.
	Comunidades locales y sociedad, en general. Ser la solución a los desafíos a los que nos enfrentamos como sociedad nos posiciona como un agente de referencia, más aún en la era de la tecnología. Es imprescindible involucrar a las comunidades en las que estamos presentes y participar en proyectos que generen un impacto positivo. La generación de oportunidades para interactuar con la ciudadanía y a las comunidades nos ayuda a impulsar nuestra actividad.
	Reguladores. La Administración regula la actividad de las organizaciones velando por el cumplimiento de requisitos legales para poder operar y necesarios para la tramitación de proyectos. Pero también establece políticas que influirán en el marco regulatorio a corto, medio y largo plazo. Sopra Steria España tiene una relación directa con las Administraciones desde hace años por ser uno de sus principales clientes.

1.8.2 Canales de comunicación

El diálogo efectivo y la escucha activa con los grupos de interés nos permiten construir relaciones sólidas y de confianza, así como anticiparnos a las expectativas en un entorno empresarial cada vez más exigente. Cuando una organización se acerca a quienes configuran su ecosistema para comprender sus preocupaciones, sus necesidades y percepciones, crea unos lazos inquebrantables que fortalecen su proximidad, su capacidad de respuesta, su toma de decisiones y reduce los riesgos. Este intercambio de palabras de manera transparente estrecha la colaboración entre las personas y las sitúa en el corazón del negocio, contribuyendo a impulsar la mejora continua, reforzando la legitimidad de la empresa y consolidando la sostenibilidad a largo plazo.

	Grupo de interés	Principales canales
	Clientes	Emails, teléfono, reuniones, foros, grupos de trabajo, workshops, plataformas, encuestas.
	Personas	Intranet, comunicados, reuniones, redes sociales, grupos de trabajo, comités, comunidades, emails, teléfono, buzones, encuestas, newsletters.
	Accionistas	Reuniones, intranet, grupos de trabajo, newsletters, web.
	Subcontratistas y proveedores	Emails, teléfono, reuniones, apps, plataforma, foros, workshops.
	Asociaciones, foros y entidades profesionales	Emails, teléfono, foros, jornadas, talleres, newsletters, grupos de trabajo, redes sociales.
	Comunidades locales y sociedad	Redes sociales, apps, web, notas de prensa, jornadas, eventos, workshops.
	Reguladores	Emails, teléfono, reuniones, foros, workshops, portales oficiales.

Memoria Sostenibilidad 2025
INICIO
Índice
Carta del Director General
1 Sobre Sopra Steria España
2 Desempeño Ambiental
3 Desempeño Social
4 Desempeño Buen Gobierno
5 Anexos
6 Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera
← 23 →

1.9 Resultados financieros

KPI	Uds.	2024	2025	Evolución
Resultados después de impuestos	€	15.990.449,52	17.410.657,55	9%
Valor económico distribuido: inversiones en la comunidad	€	29.700	19.000	-36,03%
Valor económico distribuido: impuestos	€	4.089.053,19	4.205.765,74	3%

Sopra Steria España no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2025.

2 Medio ambiente

Principales indicadores

KPI	Uds.	2024	2025	Evolución
Residuos de papel y cartón	Kg.	356,50	418,50	17%
Residuos de tóner y cartuchos		34,00	113,50	234% ²
Residuos de aparatos electrónicos		1.027,00	716,00	-30%
Pilas y baterías	Kg.	6,50	16,00	146% ³
Consumo de agua	m³	2.378,00	2.730,00	15%
Consumo de papel	Kg.	345,00	657,50	91%
Consumo de tóner		63,42	32,95	-48%
Consumo de energía	MWh	1.594,00	1.857,00	16%
Emisiones alcance 1	tCO ₂ eq	21,20	0,48	-98% ⁴
Emisiones alcance 2		0,00	0,00	0%
Emisiones alcance 3		352,81	313,25	-11%

2-Incremento significativo debido a que las recogidas de residuos se planifican cuando se acumulan grandes cantidades, cumpliendo con el plazo de almacenamiento de residuos tipificado según la legislación vigente.

3-Incremento significativo debido a que se ofrece a los empleados la posibilidad de recoger las pilas generadas en sus domicilios.

4-Disminución significativa por la contención de las fugas de gases refrigerantes de los equipos de climatización.

2. Desempeño ambiental

La actividad principal de nuestra organización (servicios de consultoría) se ha identificado como actividad de bajo impacto ambiental (LEnvi) según la propuesta de la Plataforma de la UE sobre Finanzas Sostenibles, lanzada en marzo de 2022 sobre la Taxonomía Extendida.

En este contexto, estamos reconocidos entre las empresas líderes a nivel internacional por nuestro compromiso con la acción climática. A lo largo de los últimos años, hemos reforzado y desarrollado una **estrategia ambiental**, participando en iniciativas internacionales orientadas a la reducción del riesgo climático y apoyando la transición hacia una economía baja en carbono, en coherencia con los principales marcos y estándares de referencia en materia de sostenibilidad.

La estrategia ambiental del Grupo se apoya en compromisos adquiridos con organizaciones internacionales de primer nivel, que permiten definir objetivos ambiciosos a medio y largo plazo, así como estructurar planes de acción orientados a la mejora continua del desempeño ambiental. Estos compromisos se encuentran alineados con los objetivos climáticos del Grupo y con los requisitos regulatorios y normativos aplicables, incluidos los derivados de la Taxonomía de la Unión Europea.

La política ambiental del Grupo se articula en torno a las siguientes áreas de actuación:

- Fortalecer el **Sistema de Gestión Ambiental**, como elemento central de la política ambiental del Grupo y apoyo al proceso de mejora continua.
- Optimizar el **uso de los recursos** en el desarrollo de las operaciones, promoviendo una gestión eficiente del consumo energético, del agua y de los materiales.
- Incrementar la proporción de **energías renovables** utilizadas para cubrir el consumo eléctrico del Grupo.
- **Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero**, tanto directas como indirectas, procedentes de las oficinas, los desplazamientos profesionales y el conjunto de las actividades.

- Contribuir a la **economía circular**, fomentando la optimización de la vida útil de los equipos, la reutilización y una gestión responsable de los residuos.
- Impulsar la implicación de toda la **cadena de valor**, empleados, clientes, proveedores y socios, en el proceso de mejora continua del desempeño ambiental.
- Integrar la sostenibilidad en los servicios y proyectos, promoviendo la **sobriedad digital**, reduciendo la dependencia de los recursos sin comprometer los límites planetarios.

Para reforzar esta política ambiental, nos aliamos con organizaciones internacionales de referencia cuyo objetivo es movilizar a empresas, administraciones públicas, ONG y a la sociedad civil en la acción climática y en la prevención del cambio climático.

Disponemos de un Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001:2015, en cuyo alcance se encuentran nuestras oficinas de Madrid y Sevilla. Los requisitos de este sistema de gestión se hacen extensibles al resto de nuestras instalaciones, independientemente de que se encuentren fuera del alcance de la certificación. En 2026 está planificada la ampliación del alcance a las oficinas de Valencia y Barcelona. El objetivo es lograr que el 95% de nuestros empleados estén bajo la certificación **ISO 14001** en **2030**.

El Sistema de Gestión Ambiental de **Sopra Steria** España está basado en un enfoque de riesgos (ISO 14001:2015). El principio de precaución está integrado en nuestros procesos y el respeto al entorno se pone de manifiesto en todas nuestras actividades.

Nuestros aspectos ambientales son: el consumo de electricidad, el consumo de agua, el consumo de papel, la generación de residuos y las emisiones de CO₂ a la atmósfera. Estos se controlan y gestionan periódicamente para identificar oportunidades de mejora y establecer planes de acción que reduzcan nuestros potenciales efectos sobre el medio.

En línea con nuestro Sistema de Gestión Ambiental, hemos establecido un programa de objetivos encaminados a:

- 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 sobre el 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 unos criterios de **compras responsables** considerando los impactos ambientales de los productos y servicios que adquirimos.
- Hacer extensible **nuestro compromiso** a todos los integrantes de nuestra cadena de suministro.

Para la prevención de riesgos ambientales, la compañía dispone de un total de 5 empleados (4 en 2024), y ha asumido en 2025 gastos e inversiones en torno a los 8.924€ (10.810€ en 2024) para la realización de auditorías internas y externas, seguimiento y mantenimiento.

Para garantizar el cumplimiento de la legislación ambiental vigente la empresa tiene contratado un servicio de consultoría (SALEM de Novotec) que nos proporciona periódicamente información sobre nueva legislación, ámbito, requisitos, aplicabilidad, etc.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

Actualmente, la compañía no dispone de provisiones y/o garantías destinadas a afrontar potenciales riesgos ambientales por el bajo impacto ambiental generado por sus actividades, y por no haberse originado emergencias ambientales en los últimos años.



2.1 Contaminación

Nuestra actividad económica (Códigos CNAE: 6201, 6202 y 6203) no genera impactos significativos en términos de contaminación del suelo, del agua ni emisiones atmosféricas distintas de los gases de efecto invernadero. En consecuencia, nuestra actividad no conlleva riesgos significativos asociados a vertidos, generación de gases contaminantes o afecciones directas al entorno natural.

Actuamos con un enfoque preventivo que se articula en torno a cuatro ámbitos de actuación prioritarios, alineados con su estrategia ambiental y la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo.

Desplazamientos profesionales. En este último año hemos puesto en marcha un ‘Transport Plan’, alimentado por la trayectoria previa, que promueve el teletrabajo, adaptando las oficinas y proporcionando a nuestros equipos herramientas digitales que reducen la necesidad de desplazamientos profesionales. El Grupo mantiene la certificación CarbonNeutral® Business Travel para el conjunto de su actividad desde 2015.

Gestión de infraestructuras y sistemas informáticos. Continuamos optimizando la gestión de sus infraestructuras tecnológicas y sistemas informáticos, con especial atención a la eficiencia energética y a la reducción de impactos indirectos. En este ámbito, el Grupo dispone de la certificación CarbonNeutral® Data Centers desde 2015.

Gestión de oficinas. Impulsamos la mejora de la eficiencia energética de nuestros espacios de trabajo, instalando equipos de nueva generación, rehabilitando sus estancias, arrendando edificios con altos estándares en sostenibilidad (LEED, BREEAM, y marco europeo Level(s)).

Nuestra sede cuenta con el sello BREEAM® ES, que acredita la eficiencia energética, el consumo de recursos y la gestión responsable del edificio.

Generación de residuos. Gestionamos aquellos que se generan en nuestras oficinas y los procedentes de equipos informáticos, colaborando con gestores autorizados. Los residuos peligrosos se tratan conforme a la normativa vigente, garantizando su correcto tratamiento y trazabilidad.

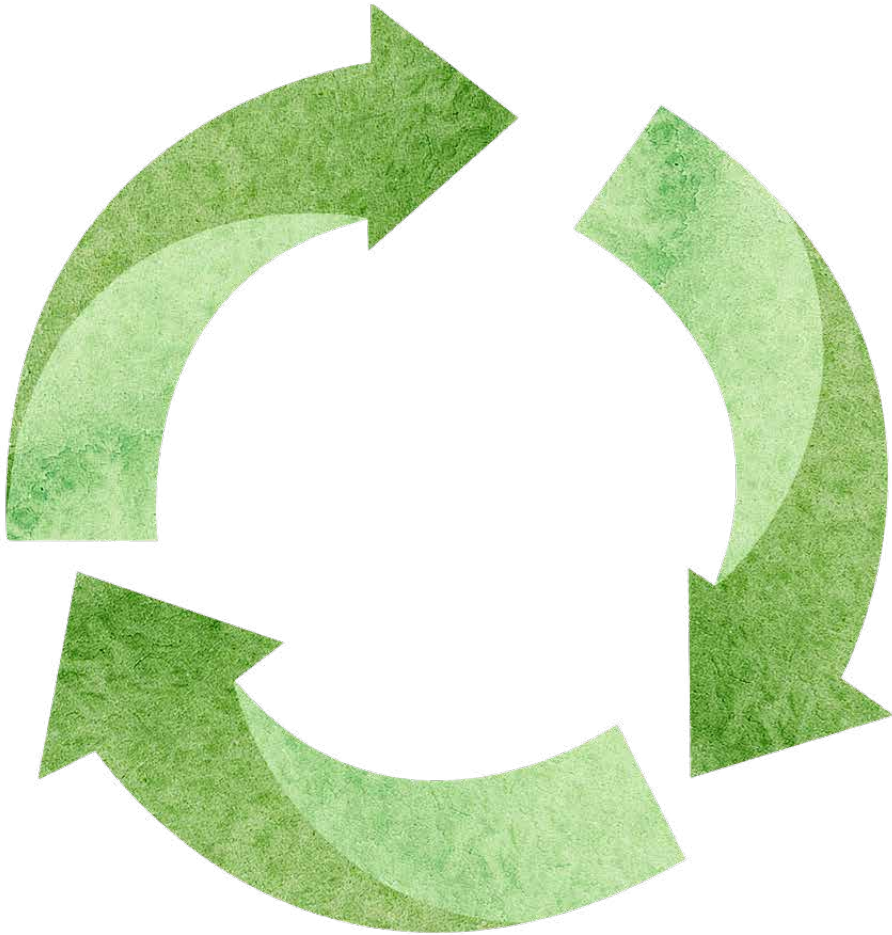
Dada la tipología de la actividad desarrollada, no se consideran relevantes los impactos asociados al ruido ni a la contaminación lumínica.

2.2 Economía circular

Nos enfocamos en la trazabilidad y gestión responsable de los **residuos generados**, especialmente de los residuos de aparatos **eléctricos** y **electrónicos**, optimizando el uso de los recursos, prolongando su vida útil y reduciendo la necesidad de adquisición de otros nuevos.

Todas nuestras oficinas disponen de sistemas de recogida selectiva que permiten la correcta segregación de los residuos en su origen. Estos residuos son posteriormente gestionados por gestores autorizados, que priorizan soluciones basadas en la valorización frente a su eliminación.

En relación con las pilas y baterías, la actividad de la compañía no genera este tipo de residuos de forma directa. No obstante, Sopra Steria pone a disposición de sus empleados contenedores específicos para facilitar su recogida y garantizar su correcto tratamiento a través de gestores autorizados.



2.3 Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua está vinculado principalmente a los usos sanitarios y de servicios comunes de nuestras instalaciones (aseos y comedores), y son derivados de la actividad habitual de nuestras personas.

La compañía promueve un uso responsable y eficiente del agua a través de campañas de sensibilización con el objetivo de fomentar comportamientos responsables y aumentar la disponibilidad de este recurso.

En relación con el consumo de papel, todo el papel adquirido durante 2025 por Sopra Steria España procede de bosques gestionados de manera sostenible y cuenta con certificaciones medioambientales reconocidas, tales como FSC y PEFC.

Asimismo, hemos configurado nuestras impresoras para optimizar las copias, predefiniendo parámetros de impresión. Estas medidas se complementan con campañas de sensibilización orientadas a fomentar la reducción de las impresiones y del consumo de papel.

Se ha establecido un objetivo de un 5 % de reducción del consumo de papel en las oficinas incluidas en el alcance de la ISO 14001.

No se dispone de información sobre el combustible consumido por la flota de vehículos, al no contar con plataformas que permitan cuantificarlo.

En 2025, el Grupo puso en marcha un ‘Energy Saving Plan’ con foco en la eficiencia energética de las instalaciones. Entre las medidas implementadas en 2025, destacan:

- Sellos/certificados de sostenibilidad para el alquiler de nuevas oficinas, con foco en la energética.
- Optimización de las potencias de los suministros de energía contratados y adquisición de energía verde.
- Sustitución de los sistemas de iluminación por LED.
- Adquisición de equipos informáticos con etiquetado de eficiencia energética.
- Difusión de buenas prácticas ambientales sobre el uso eficiente de los recursos.

Durante el ejercicio 2025, Sopra Steria España ha cubierto el 100 % de su consumo eléctrico mediante energía de origen renovable, a través de la adquisición de energía verde.

Dado que el corazón de nuestro negocio se centra en la prestación de servicios digitales y de consultoría, y no incluye actividades relacionadas con la producción, transformación o comercialización de alimentos, este aspecto no se considera material ni aplicable a la naturaleza de sus operaciones. En consecuencia, la compañía no dispone de acciones específicas en materia de prevención del desperdicio alimentario.



2.4 Cambio climático

Asumimos la lucha contra el cambio climático como un desafío a integrar en nuestra estrategia y trabajamos desde hace más de una década para reducir la generación de emisiones, respondiendo así al llamamiento de las Naciones Unidas para limitar el aumento de la temperatura global a 1,5°, y dando cumplimiento a la legislación vigente. La transición hacia una economía baja en carbono es una responsabilidad compartida entre todos los grupos de interés, especialmente en estos momentos en los que se están materializando sus efectos. Por ello y siendo fieles a nuestra misión, queremos ser parte de la solución y poner nuestras herramientas y capacidades al servicio de la sociedad para que el entorno digital y las nuevas tecnologías se consoliden como palancas para impulsar la descarbonización.

Nuestro compromiso se plasma en la obtención y posicionamiento en línea con los estándares y sellos de referencia:

- **CDP Climate Change - A List:** en 2025, hemos sido nuevamente incluidos en la CDP “A List” en la categoría de cambio climático, por noveno año consecutivo. Nos situamos así en el 2 % superior de las empresas evaluadas a nivel mundial. Esta distinción pone de relieve nuestra transparencia, la robustez de la estrategia climática y la integración efectiva del plan de transición climática en las operaciones, la cadena de suministro y los servicios prestados a nuestros clientes.



OBJETIVOS DE GRUPO	
Objetivo propuesto	Valor propuesto
Lograr cero emisiones netas (SBTi), en 2040:	
Reducir las emisiones absolutas de alcances 1 y 2 (base: 2019)	-90%
Reducir las emisiones absolutas alcance 3 (base: 2019)	-90%
Compensar las emisiones restantes de la cadena de valor	-10%
Reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 (base: 2019), en 2030	-54%
Reducir las emisiones de Alcance 3 (base: 2019), en 2030	-37,5%

- **EcoVadis - Nivel Platinum:** en 2025, hemos renovado la calificación EcoVadis Platinum, situándonos en el percentil 99 y en el top 1 % de las empresas evaluadas en el sector de consultoría tecnológica y servicios digitales, con una puntuación global de 93/100, materializando nuestro compromiso en materia de medio ambiente, derechos humanos y laborales, ética y compras responsables.



Estos reconocimientos externos refuerzan la credibilidad del compromiso de Sopra Steria frente al cambio climático y avalan la coherencia entre su estrategia, su gobernanza y la implementación operativa de sus planes de acción medioambientales.

Hemos calculado nuestras emisiones desde 2019 y las hemos verificado desde el 2022 conforme al estándar **ISO 14064-1:2018**, incluyendo en este 2025 las categorías más significativas del alcance 3. En 2026 se ha previsto ampliar el alcance a la totalidad de nuestras oficinas.

Las emisiones se calculan conforme al **método market-based**, utilizando factores de emisión de fuentes oficiales (Association of Issuing Bodies) y **location-based** (Agencia Internacional de la Energía).

A nivel de Grupo, la información relativa a emisiones de gases de efecto invernadero se somete a procesos de verificación externa conforme a los estándares internacionales aplicables.

Como respuesta a la emergencia climática nos hemos comprometido como Grupo a alcanzar a ser **Net-Zero** en **2040**. Este compromiso se sustenta en objetivos de reducción de emisiones validados por la Science Based Targets Initiative (SBTi). En concreto, el Grupo ha establecido los siguientes objetivos:

OBJETIVOS DE GRUPO	
Objetivo propuesto	Valor propuesto
Reducir las emisiones asociadas a la movilidad (base: 2019), en 2027	-65%
Reducir las emisiones asociadas a la movilidad (base: 2024), en 2027	-15%
Reducir las emisiones asociadas a la movilidad (base: 2019), en 2030	-70%
Reducir las emisiones asociadas a la movilidad (base: 2019), en 2040	-90%
Capacitar a empleados en cuestiones relacionadas con el clima, en 2027	7.000

En línea con estos objetivos y según la normativa vigente, hemos diseñado un plan de reducción de emisiones tomando como año base el 2025, concretamente para el alcance 1 (ya que el alcance 2 no dispone de emisiones asociadas debido al consumo de energía verde). Los objetivos propuestos son escalables y parten de un 5% de reducción en el año 2026, al que se le irán incrementando 2 puntos más por año:

EMISIONES DE GEI ⁴	Uds.	Evolución			Objetivo reducción				
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Emisiones Alcance 1	tCO ₂ eq	21,20	21,20	0,48	0,46	0,45	0,44	0,43	0,42
Emisiones Alcance 2	tCO ₂ eq	0	0	0	0	0	0	0	0

Alineados con el ‘Energy Saving Plan’ y el ‘Transport Plan’ liderados ambos por el Grupo, hemos continuado implementando medidas concretas orientadas a la reducción de emisiones, entre las que destacan:

- **Consumo de electricidad de origen renovable:** en 2025, el 100 % del consumo eléctrico estuvo cubierto por energía verde (Certificado de Garantías de Origen).
- **Sellos/certificados de sostenibilidad en los edificios,** que incluyen la optimización de contratos eléctricos, la mejora de la gestión de la potencia contratada y la sustitución progresiva de sistemas de iluminación por tecnología LED.
- **Adquisición de equipos informáticos eficientes** y aplicación de las políticas de Grupo para promover las actuaciones de mantenimiento y configuración óptimas.
- **Implementación de una política de viajes de negocio y una gestión responsable de los desplazamientos,** con medidas orientadas a priorizar los medios de transporte colectivos con menor impacto.
- **Sensibilización y formación interna,** mediante la difusión de buenas prácticas ambientales y la realización de talleres prácticos.

Estas actuaciones continuarán implementándose junto con otras adicionales para alcanzar los objetivos locales establecidos.

Desde 2015, las emisiones asociadas a oficinas y viajes de negocio han sido compensadas, y en 2020 Sopra Steria se incorporó al programa “Climate Neutral Now” de Naciones Unidas, alineándose con los objetivos del Acuerdo de París. Ese mismo año, las oficinas pasaron a integrarse en el programa de “Cero Emisiones Netas”, mientras que los viajes de negocio continúan siendo objeto de compensación mediante proyectos de evitación de emisiones, especialmente en el ámbito de las energías renovables.

En España, durante 2025 se establecieron objetivos específicos de reducción de emisiones en el marco del Sistema de Gestión Ambiental, referidos a las sedes de Manoteras y Sevilla. Dichos objetivos contemplaban una reducción del 5 % de las emisiones de CO₂ asociadas a los desplazamientos de los empleados (alcance 3) respecto al año anterior, objetivo alcanzado en la sede de Madrid y no cumplido en Sevilla debido al incremento de la actividad comercial.

2.5 Protección de la biodiversidad

Como ya se ha mencionado con anterioridad, aunque nuestra actividad no genera un impacto significativo en el entorno, nos comprometemos a **proteger** e incluso **regenerar** los **ecosistemas** y la **biodiversidad** a través de proyectos de voluntariado y de concienciación.

En este 2025 Sopra Steria España ha participado en la regeneración dunar del **Parque** Natural de l'Albufera (**Valencia**), espacio natural del litoral mediterráneo. Esta acción se desarrolló en colaboración con las entidades locales Xaloc y Simbiosi, con el apoyo técnico de Heliconia, en el marco de un proyecto de restauración ecológica iniciado en 2021 y que incluye el seguimiento y mantenimiento de las actuaciones realizadas.

La jornada de voluntariado contó con la participación de nuestros profesionales y sus familiares y se centró en la plantación de especies autóctonas propias de ecosistemas dunares, así como en la elaboración y dispersión de bombas de semillas para promover la recuperación del ecosistema tras los daños ocasionados por el fenómeno meteorológico DANA que asoló la costa del mediterráneo a finales de 2024. Esta iniciativa da continuidad a otras acciones desarrolladas en años anteriores, como la creación del Bosque **Sopra Steria** en la Sierra de Guadarrama (Madrid).

A nivel de Grupo, **Sopra Steria** ha definido y continúa desarrollando una política específica de preservación de la biodiversidad, cuyo objetivo es alinear sus actividades con los seis objetivos medioambientales establecidos por la Taxonomía de la Unión Europea. A través de esta política, el Grupo refuerza su compromiso de evitar impactos negativos sobre la biodiversidad, mejorar la transparencia y avanzar en el seguimiento de su huella sobre los ecosistemas.

En este marco, el Grupo ha establecido un enfoque estructurado para el análisis de su impacto sobre la biodiversidad, basado en criterios homogéneos, y trabaja en la definición progresiva de indicadores que permitan medir y evaluar dicho impacto de forma sistemática. Sobre esta base, se prevé el diseño e implementación de un plan de acción específico, cuyos avances y resultados serán objeto de seguimiento mediante los indicadores definidos.

Asimismo, **Sopra Steria** se compromete a integrar, siempre que sea posible, criterios de protección de la biodiversidad en el desarrollo de sus actividades,

especialmente en relación con la gestión de recursos, la selección de proveedores y la reducción de impactos indirectos asociados a sus operaciones. En coherencia con su posicionamiento como actor del ámbito digital, el Grupo manifiesta también su voluntad de poner la tecnología al servicio del medio ambiente, contribuyendo al desarrollo de soluciones digitales responsables que apoyen la **transición ecológica** y la **preservación de los ecosistemas**.

En España, no se han registrado impactos causados por nuestras actividades u operaciones en áreas protegidas.



3

Desempeño Social

Principales indicadores

KPI	Uds.	2024	2025	Evolución
Distribución de empleados por sexo	Nº	4.010 M:1.081 H:2.929	4.187 M:1.151 H:3.036	4% M:6% H:4%
Empleados con contrato laboral indefinido	Nº	4.001	4.164	4%
Horas de formación al año	Nº	91.142	86.895	-5%
Tasa de lesiones por accidentes de trabajo con graves consecuencias (baja). Índice de frecuencia IF		0,29	0,00	-100%
Tasa baja laboral. Índice de gravedad IG		0,02	0,00	-100%

3 Desempeño Social

Queremos consolidarnos como referentes sociales, materializando nuestro propósito (*The World is how we shape it*) y apoyándonos en nuestra misión de poner la tecnología al servicio de la sociedad.

En Sopra Steria España creamos espacios de trabajo abiertos, éticos, inclusivos y respetuosos en todos los países en los que estamos presentes y operamos. Para lograrlo, reforzamos nuestra cultura corporativa que prioriza el respeto a los **Derechos Humanos**, el **diálogo social** y la mejora continua de las **condiciones laborales** en toda nuestra cadena de valor. Apoyamos los principios de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** y los **convenios esenciales de la OIT**, y asumimos el compromiso de cumplir la normativa laboral nacional y europea, promover la libertad sindical, eliminar el trabajo infantil y forzoso, y luchar contra cualquier forma de discriminación.

Mediante nuestro Código Ético y la participación en el Pacto Mundial de la ONU desde 2004, mantenemos nuestro empeño por crear una conciencia responsable, haciendo extensivos estos valores a todos los grupos de interés de nuestro ecosistema: empleados, proveedores, subcontratistas, clientes, usuarios finales, socios y comunidades locales. Nuestras políticas de sostenibilidad garantizan el bienestar, la salud y la seguridad, así como la dignidad e inclusión de toda la plantilla, desarrollando iniciativas orientadas a generar valor en el entorno.

El ámbito de los servicios digitales continúa creciendo de forma acelerada, impulsado por la ampliación de sus aplicaciones y por la aparición de nuevos retos, como la ciberseguridad, la inteligencia artificial o la tecnología responsable. En este escenario, y para responder a las necesidades cada vez más exigentes de nuestros clientes, nos transformamos, integrando servicios y soluciones innovadoras con una visión a largo plazo. Dado que nuestro mayor valor es el talento humano, priorizamos la formación y el desarrollo continuo de nuestros equipos para prepararlos ante los cambios tecnológicos y las evoluciones del mercado, tanto actuales como futuros.

La calidad de nuestros trabajos y de nuestras personas es lo que hace que nuestros servicios sean diferenciales.



3.1 Modelos de trabajo

En Sopra Steria continuamos con el compromiso de crear un entorno que favorezca la conciliación de la vida profesional y personal de nuestros/as profesionales. En nuestra definición y orientación estratégica del modelo, consideramos que la conciliación es fundamental para construir el futuro positivo que deseamos: uno en el que la tecnología y las personas crecen y evolucionan juntas. Guiados por nuestros valores, promovemos un liderazgo que respalde y fomente la conciliación, convencidos de que los mejores líderes son aquellos que, habiendo logrado conciliar, apoyan a su equipo para hacerlo también:

- **Un entorno de respeto y flexibilidad.** Fomentamos una cultura de respeto hacia las necesidades personales de nuestros/as profesionales, brindando flexibilidad y respaldo para que puedan avanzar en sus carreras sin sacrificar su equilibrio personal.
- **Liderazgo basado en el ejemplo.** Nuestros líderes inspiran a través de la práctica de la conciliación, promoviendo así un ambiente de trabajo donde el bienestar personal y el desarrollo profesional coexisten en armonía.
- **Personas comprometidas con el futuro de Sopra Steria.** Creemos que aquellas personas que pueden conciliar son más comprometidas y motivadas, alineadas con los objetivos de la organización y con su crecimiento futuro. La conciliación refuerza la lealtad y dedicación de nuestros/as profesionales, impulsando nuestro éxito compartido a largo plazo.

Los objetivos establecidos abordan los hallazgos del diagnóstico y se pueden concretar en los siguientes objetivos, con las acciones a desplegar para su consecución:

- **Fortalecimiento del colectivo de management** en su faceta de liderazgo.
- **Oportunidades de Desarrollo** y Crecimiento Profesional.
- **Beneficios** ligados directamente a la conciliación.
- **Fortalecimiento** de la cultura de la compañía.

En Sopra Steria estamos muy sensibilizados en alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y personal y, para ello, ponemos en marcha un conjunto de medidas que así nos permiten alcanzar este objetivo:

- **Modelo de trabajo híbrido:** con un 60% del tiempo de trabajo en remoto y un 40% presencial, extensible a un 100% de teletrabajo en circunstancias excepcionales (embarazos - a partir de la semana 24 de gestación).
- **Contratos indefinidos** desde el momento de la incorporación: proporcionar un entorno de confianza y estabilidad. El 99% de la plantilla de Sopra Steria España dispone de contrato indefinido.
- **Flexibilidad horaria:** amplitud horaria para la incorporación al puesto de trabajo que nos permite adaptar las jornadas a la conciliación.
- **Jornada intensiva:** durante los meses de verano (julio y agosto), Semana Santa (lunes, martes y miércoles de la semana de Semana Santa) y Navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero) la jornada se reduce a 35 horas semanales, coincidiendo con los periodos de vacaciones escolares.
- **Permisos por hospitalización de un familiar:** en función del grado de consanguinidad o afinidad, se dispone de dos días naturales de permiso, durante todo el periodo de hospitalización.
- **Equiparación de los permisos** entre los matrimonios y las parejas de hecho.
- **Descanso para comida:** se ha reducido de 45min a 30 min, facilitando así flexibilizar la hora de salida.
- **Bolsa de horas para consultas médicas:** hasta 12 horas anuales para acompañar a familiares u otras personas que lo necesiten.
- **Protocolo de desconexión digital**

3.1.1 Empresa Familiarmente Responsable

En 2024, Sopra Steria España obtuvo por primera vez el Certificado que reconoce a las organizaciones que integran de forma real y tangible la conciliación, la igualdad y el bienestar de las personas en su modelo de gestión. Este distintivo, impulsado por la Fundación Másfamilia, pone de manifiesto que Sopra Steria España se esfuerza por diseñar y aplicar políticas y prácticas que facilitan el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de sus personas, promoviendo un entorno laboral más humano, flexible y sostenible. Obtener la certificación supone un compromiso continuo con la mejora, la corresponsabilidad y la creación de una cultura organizativa que valora a las personas como capital humano esencial para su óptimo desarrollo.

Adicionalmente y en línea con la encuesta Great Place To Work realizada entre el 1 y el 22 de octubre, incluimos un apartado específico para obtener la voz del empleado de manera más amplia. Con un 80% de participación (3.293 respuestas) la percepción general sobre conciliación fue positiva, especialmente entre personas de reciente incorporación y en rangos de edad que oscilaban entre los más juniors y los más seniors.

Es importante mantener y reforzar las políticas de conciliación en la organización para asegurar que todos los colectivos perciban que la disponibilidad de beneficios es real.



3.2 Formación y desarrollo profesional

Trabajamos cada día porque nuestros procesos de selección sean ágiles y para que la información fluya entre las áreas implicadas en la selección de manera que se reduzcan los tiempos y seamos capaces de dar respuestas rápidas a los candidatos y responsables de los procesos abiertos.

Disponemos de un itinerario de onboarding de compañía para asegurar que todas las personas de nueva incorporación tengan a su disposición toda la información necesaria para el desempeño de sus funciones, así como el acompañamiento de Recursos Humanos para avanzar en la compañía.

El objetivo es promover y facilitar la evolución y el liderazgo de nuestros profesionales, con el fin de ser resilientes y adaptarse a las rápidas transformaciones de nuestro ecosistema, aportando un valor añadido a nuestros clientes. El desarrollo de carreras se soporta en la Guía de Carreras Profesionales, donde se describen las profesiones que sirven al Proyecto de Grupo y las competencias que se esperan en cada nivel. Este marco está en constante evolución de manera que periódicamente es revisado para asegurar que están contemplados todos los nuevos puestos que el mercado demanda y nuestros/as profesionales desempeñan. Los principales objetivos de la Guía de Carreras Profesionales son:

- Anticipar y describir las carreras que soportan el Proyecto de Grupo.
- Ofrecer pautas para el desarrollo de trayectorias profesionales.
- Proporcionar un marco de evaluación y evolución para las personas.
- Atraer nuevos talentos que estén en total coherencia con la estrategia de las diferentes áreas.
- Facilitar la integración de nuevas incorporaciones.

Una parte de este proceso es responsabilidad del/ de la Manager Operacional, que hace un seguimiento en el día a día del desempeño y del desarrollo del/ de la profesional dentro de su perímetro, y la otra, del/de la Mentor/a, que es solicitado de manera voluntaria por parte de cada colaborador/a, para apoyar al/a la profesional a construir su carrera a medio y largo plazo. Todo el proceso está soportado en la herramienta MyTalentPartner, donde se registran los objetivos de cada persona en su misión.

El Comité de Recursos Humanos (CRH) evalúa individualmente el desempeño de cada profesional de la compañía. Proporciona la oportunidad de intercambiar visiones y tomar decisiones colegiadas sobre el rendimiento profesional y acciones como:

- Cambios de nivel siguiendo el referencial de carreras: promociones
- Apertura de carreras profesionales secundarias
- Propuestas de revisión salarial
- Propuesta de planes formativos
- Identificación de nuevos conocimientos técnicos y funcionales

Esta dinámica, basada en el conocimiento y la evaluación de competencias del profesional, impulsa la evolución de cada persona a través de una trayectoria profesional que responda a sus expectativas y se alinee con el mercado y el Proyecto de Grupo. Se realizan las promociones que se consideran en cada momento y también, sin hacer promociones efectivas, se identifican aquellas que se prevén en el futuro de manera que se identifica a las personas que van a necesitar algún tipo de formación adicional con la intención de alcanzar el ascenso en el plazo que se haya establecido para ello.

En este sentido, continuamos el acompañamiento a los roles de managers y mentores/as que constituyen la piedra angular en el desarrollo del resto de perfiles. Su formación y la creación de comunidades propias permiten estar en continua mejora de su capacitación y de sus procesos, orientados a desarrollar las competencias comportamentales descritas en la 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

En cuanto a la formación, disponemos de una diversa oferta académica de diferentes temas y formatos, dirigidos a todas las personas de la compañía según su perfil profesional y sus intereses.

Nuestra oferta se resume en cuatro grandes áreas:

- **Formación tecnológica.** Proporcionamos una formación tecnológica que asegura que nuestros equipos conocen las últimas tendencias y tecnologías. Representa el 70% del total de nuestra oferta formativa.
- **Idiomas.** Formación online y horas con profesorado nativo en inglés, francés y español.
- **Soft Skills.** Habilidades blandas para desarrollar competencias interpersonales y de gestión.
- **Fundamentos de Grupo.** Formación en los principios y valores fundamentales de nuestra empresa.

Esta formación llega a las personas en diversos formatos:

- **Sesiones virtuales/ presenciales:** formación reglada impartida durante la jornada laboral, ya sea por personal interno o por proveedores externos. En este formato se realiza el 66% de la formación.
- **Plataformas eLearning:** facilitan el acceso a la formación y aseguran que las personas de la empresa puedan aprender de manera flexible y a su propio ritmo. Las plataformas que utilizamos son:
- **Click2Learn:** la plataforma corporativa. Incluye sesiones, formación online, vídeos, materiales. Además, es repositorio de las formaciones impartidas y contienen el expediente académico de cada persona.
- **Coorpacademy:** *microlearning* sobre formación técnica y *soft skills*
- **GoFluent:** idiomas
- **Formación bajo sistema de licencias** de Percipio, Pluralsight, SAP Learning Hub y O'Reilly, que nos permiten cubrir necesidades de avance y profundización en las diferentes tecnologías para *reskilling* y *upskilling*.
- **Certificaciones y formación con nuestros Partners:** Además de nuestra oferta interna, también proporcionamos acceso a certificaciones oficiales y formaciones en las plataformas de nuestros *partners* tecnológicos (MS, AWS, Google, Oracle, etc.)

Itinerarios formativos según perfil profesional:

- Itinerarios formativos para estudiantes en prácticas (Internship)
- Itinerarios formativos Take Up dirigidos a jóvenes con poca experiencia profesional, centrados en las tecnologías concretas que van a manejar en los proyectos de destino.
- *Management* Motivacional y formaciones de liderazgo para la capa de *management*
- *Project Management*: programa de formación para *Project Managers* (PM Next Generation)
- *Architect Curriculum, Solution Builder, Data, Cloud* y Ciberseguridad: para desarrolladores y arquitectos, data scientists, entre otros.
- *Accelerate*: programa para personas identificadas como altos potenciales.

Y para todos los perfiles, nuestros programas de divulgación The Classroom, Speed Meet y Tech Talks, en los que se imparten charlas sobre temas de interés vinculados con la tecnología y con nuestro negocio.

Itinerarios para RH (HRBP) para reforzar el rol de HR en negocio.

Por otro lado, Sopra Steria ofrece facilidades para formarse fuera de la empresa a través del programa de retribución flexible y otros beneficios.

Todo esto, además de otras iniciativas llevadas a cabo en las diferentes divisiones, nos ha llevado a obtener la certificación de Great Place to Work que nos acredita como una de las mejores empresas para trabajar de nuestro país. Un hito más para todos/as los/as que formamos parte de esta Compañía y que pone en valor nuestro extraordinario modelo de gestión del talento, nuestra sólida estrategia de negocio y, sobre todo, nuestro compromiso por hacer de éste un gran lugar para trabajar.



3.3 Bienestar, Seguridad y Salud

Sopra Steria garantiza una protección eficaz de sus trabajadores/as 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/as los/las colaboradores/as
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales a todos/as los/las colaboradores/as
- Realización de reconocimientos médicos periódicos con el fin de conocer si el trabajo influye negativamente en la salud de los/las colaboradores/as
- Evaluaciones de riesgos periódicas para mantener las instalaciones y puestos de trabajo en óptimas condiciones
- Mediciones de factores ambientales para garantizar unos niveles óptimos (luz, temperatura, CO₂)
- Investigación de accidentes
- Inspecciones periódicas de seguridad de los edificios
- Plan de emergencias y primeros auxilios
- Coordinación de actividades empresariales
- Participación de los trabajadores a través de los Comités de Seguridad y salud

Tras la publicación en 2023 de la guía de buenas prácticas frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, en 2024 se realizaron sesiones periódicas de sensibilización y prevención del acoso al 80% de la plantilla aproximadamente incluidos niveles directivos.

En enero del 2025 esta formación se ha incluido dentro de la formación obligatoria del art. 19 de la Ley de PRL que se da al inicio de la contratación.

Además, se han mantenido sesiones periódicas dentro de la oferta de formación en soft skills, a lo largo del año.

Como medidas implantadas en Sopra Steria que mejoran la salud podemos destacar:

- Reconocimientos médicos amplificados
- Proporción de material ergonómico
- Protocolo de protección a la lactancia y la maternidad.
- Protocolo de Acoso Laboral y guía de buenas prácticas
- Lanzamiento del programa de salud emocional, estableciendo webinar mensuales (y semanales en algunos casos).
- Webinar con motivo del Día Mundial de la Alimentación, donde una nutricionista de prestigio presentó un Plan de Alimentación Saludable y enseñó cómo preparar un menú equilibrado.

Durante el mes de febrero, se lanzó la encuesta de riesgos psicosociales de Sopra Steria España, a excepción del centro de trabajo de Barcelona que se realizó en octubre del año anterior.

Tras la obtención de resultados, se hizo una presentación al Comité de Dirección y los directores de todas las unidades de negocio. Además, se hicieron focus Group con los HRBP para la elaboración de la planificación de medidas preventivas como parte de la mejora continua.

Nuestra organización dispone de 2 comités de Seguridad y Salud, uno para el centro de trabajo de Barcelona y otro para el centro de trabajo de Madrid. Estos comités son un órgano paritario compuesto por el mismo número de miembros que representen a la empresa y a los trabajadores:

- El Comité de Barcelona está compuesto por 4 miembros del comité de empresa, 2 de CGT y 2 de RSTIC.
- El Comité de Madrid está compuesto por 6 miembros de la sección sindical de CGT.

Desde la constitución de estos comités, se convocan reuniones trimestrales donde se tratan y analizan aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales en todas sus especialidades.

A estas reuniones, acude la responsable de Prevención de la Compañía para aclarar cuantas dudas y consultas se necesite.

3.4 Organización de la RLT⁵

Sopra Steria pone a disposición de sus trabajadores/as los medios que marca la Ley para garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, contando con RLT en los centros de Barcelona y Bilbao. Además del Comité de Empresa del centro de trabajo de Barcelona y la delegada de personal en el centro de trabajo de Bilbao, Sopra Steria cuenta con 3 secciones sindicales de distinto ámbito. Existen 2 a nivel estatal de CGT y de RSTIC y una de ámbito local de Cataluña de UGT. con todas las representaciones existe un diálogo continuado 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.

En 2024 se ha elaborado y publicado protocolo LGTBI+. Además, siguen vigentes los acuerdos alcanzados en años precedentes:

- Protocolo de Registro de Jornada
- Protocolo de desconexión digital
- Canal de denuncias adaptado a la nueva normativa
- II Plan de Igualdad, que incluye el protocolo de Acoso Sexual.
- Guía de Violencia de Género
- En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, durante el año 2024 se ha constituido un nuevo Comité de SyS debido al resultado de las elecciones sindicales realizadas.
 - Se han designado los nuevos delegados de prevención representantes de los trabajadores y las personas representantes de la empresa, recibiendo la formación correspondiente las personas que no la tenían y estableciendo un nuevo reglamento de funcionamiento.
- Reuniones trimestrales de Seguridad y Salud.

Con respecto a los mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, Sopra Steria cuenta con dos ciclos de evaluación del desempeño a los empleados donde tras su cierre se provee de *feedback* personalizado por parte de su responsable directo de cada empleado.

Adicionalmente, Sopra Steria cuenta con desayunos con la dirección general y con las direcciones de las correspondientes divisiones.

Además, en 2025 se ha llevado a cabo la quinta edición de la encuesta GPTW donde están invitados a participar todas las personas de la compañía habiendo dejado 2024 como año para la consolidación de las medidas identificadas como mejora en la anterior edición.

5. Representación Legal de los Trabajadores.

3.5 Equidad, Diversidad e Inclusión

Nuestro **Plan de Igualdad**, puesto en marcha en 2023 y actualizado conforme a la versión inicial, promueve equidad efectiva entre mujeres y hombres, y conlleva la adopción de medidas y protocolos para su materialización.

Durante el año 2025 se han puesto en marcha todas las iniciativas que dan respuesta a las acciones identificadas en el Plan, midiendo su grado de implantación y evolución de manera periódica.

La nueva versión del Plan cuenta con algunas novedades, además de las ya comentadas en capítulos anteriores, entre las que se encuentran:

- Elaboración de un resumen del Plan y medidas a implantar. El documento se realizó y se distribuyó entre la plantilla a través de diferentes acciones. Con esto se pretende dar una mayor visibilidad a lo que ofrece la compañía en esta materia en un formato más asequible para todos/as.
- Participar en al menos 5 sesiones/foros al año en universidades para la captación de talento femenino
- Encuestas de percepción de la plantilla sobre las políticas de igualdad y las posibles áreas de mejora.
- Promoción del liderazgo de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de más responsabilidad. Durante el proceso de evaluación del desempeño de 2025 (CRH) se han identificado 507 personas con estas características.

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

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/as los/as empleados/as de la compañía. Durante 2024 se elaboró y se hizo público un protocolo de prevención del acoso de las personas LGTBI.

Dentro de las medidas del protocolo LGTBI acordado en el seno de la comisión negociadora del Convenio Colectivo, en el año 2025 se han llevado a cabo dos acciones de sensibilización, con motivo de la Semana del Orgullo LGTBI: una a los equipos de Recursos Humanos y otra para toda la plantilla.



Finalmente, durante 2025 se han llevado a cabo diferentes acciones para promover la Igualdad:

- Campaña de colaboración con la Fundación BALIA para ayudar a mujeres en riesgo de exclusión a elaborar un CV y resolver exitosamente un proceso de entrevista de trabajo, formación relacionada con habilidades digitales, en línea con nuestro compromiso para reducir la brecha digital.
- Programa ‘Puentes hacia el Empleo’ de Cruz Roja para ayudar a mujeres vulnerables en su búsqueda activa de empleo.

Sopra Steria España lanzó en 2021, una comunidad que representa el orgullo femenino del sector TIC. Bajo la denominación WIN (Woman’s Initiative) y gracias a nuestras 130 integrantes, hemos seguido impulsando diferentes iniciativas en 2025, como:

- IV edición del Programa MentorWIN. Con la participación de 40 colaboradores/as (20 mentores/as y 20 mentorizadas), con 6 meses de duración y con 11 formadores/as abordamos asuntos de relevancia en el sector como el Liderazgo Femenino, Negociación, Visibilidad, Mentoring, Mapa de la Empatía, etc.

Además, este año, hemos identificado e impulsado diferentes acciones y actividades formativas a todos los niveles:

- Kids Day, con una actividad liderada por nuestro equipo técnico femenino, enseñando programación a los/las más pequeños/as a través del diseño de un escape room online.
- “Juego de la Igualdad” destinado a managers y niveles altos. Una experiencia formativa creada para aprender e integrar las competencias para fomentar la igualdad en la empresa de manera didáctica y lúdica a través de un “escape room” dividido en 3 etapas:
 - Contenido teórico adaptado para dar las bases de conocimiento;
 - Juego gamificado con pruebas y enigmas para integrar las competencias y fomentar el team-building
 - Dinámica grupal de co-creación de las estrategias para promover la igualdad.
- Women’s week game, una serie de juegos online donde se aprende y sensibiliza sobre temas de igualdad e inclusión.
- ‘Mujeres que inspiran’, unas campañas de comunicación para visibilizar

nuestro talento femenino y poner en valor referentes femeninos de la Compañía en un sector predominantemente masculinizado, a través de las siguientes iniciativas:

- Charla inspiradora de la primera española seleccionada en el proceso de astronautas de la ESA, Carmen García Roger.
- Charla sobre el síndrome de la impostora y cómo combatirlo a través de Classroom
- LEt’s meet de una empleada para dar continuidad a nuestro propósito de dar visibilidad al talento femenino.
- ‘Mujer & Ingeniera va a tu centro’, iniciativa para atraer a las jóvenes a estudiar carreras STEM.
- ‘Junior Achievement’, iniciativa para acercar la tecnología a los más jóvenes a través de sesiones y charlas en colegios.
- ‘100 mujeres TIC’ referentes en Cataluña, campaña de prensa, radio y medios digitales para darles visibilidad. Además, estas 10 mujeres propuestas por Sopra Steria participan en diferentes formaciones de Woman Embassador y se incluyen en el Directorio de las 100 mujeres TIC de Cataluña.
- Sello Women Approved, situándonos en la posición 8 del ranking de las “Mejores Empresas en España para el Talento Femenino”, elaborado por el Instituto Más Mujeres. Este reconocimiento pone de manifiesto nuestro compromiso con la igualdad de género y la inclusión laboral a través de políticas para el desarrollo profesional de las mujeres.
- Comunidad Let’s Fun: espacio diverso que conecta a personas con intereses y gustos comunes.



Al reforzar valores como el respeto, la seguridad y el orgullo de pertenencia a través de la construcción de espacios de confianza, nuestros/as empleados/as pueden manifestar abiertamente sus opiniones y proponer ideas con un mismo hilo conductor. Además, se promueve la equidad e inclusión porque estos grupos están abiertos a todas las personas y no existen jerarquías, ni discriminación por edad, ni sexo, ni cualquier otro aspecto. Todos/as son escuchados/as y sus opiniones son igual de valiosas. También, permiten tratar asuntos relevantes, dando lugar a la generación de conciencia e innovación.

En Sopra Steria, estamos comprometidos con la accesibilidad universal, asegurando que todas las personas, independientemente de su condición y capacidades, puedan

acceder y utilizar nuestros servicios e instalaciones en igualdad de condiciones. Este compromiso se alinea con la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por España, y con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Todas nuestras oficinas e infraestructuras están adaptadas físicamente para el acceso de personas con discapacidad, eliminando todas las barreras arquitectónicas.

Nuestra contribución a la inclusión se centra en:

- Contratación directa de personas con discapacidad
- Sensibilización: se ponen a disposición de la plantilla diversas formaciones sobre la atención a personas con discapacidad, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso (Catálogo-CoorpAcademy)
- Presencia en los principales foros de empleo
- Colaboración con centros especiales de empleo para la contratación de servicios (limpieza) y adquisición de productos (equipos informáticos y material de oficina, merchandising).
- Colaboración con diferentes asociaciones y participación en eventos para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad:
 - Feria de Empleo de Cruz Roja Madrid
 - Participación en la Lectura inclusiva de Don Quijote de la Mancha organizada por la Unidad de Atención a la Diversidad de la Universidad de Alcalá de Henares, en colaboración con Integra, Centro Especial de Empleo.
 - Realización de una mesa redonda con el título “Tecnología para la inclusión” para celebrar el Día Internacional de las personas con Discapacidad en las oficinas de Sopra Steria.
 - Participación en el torneo solidario por el Día de la Discapacidad a favor de la inclusión, en el que un equipo de Sopra Steria se puso en la piel de las personas con discapacidad visual y participó en un torneo de fútbol ciego.

En el marco de este compromiso y en alianza con la Fundación Randstad, hemos contribuido a impulsar la inclusión de personas con discapacidad a través de las siguientes acciones:

- Apoyo a un programa de formación para la integración sociolaboral de personas con discapacidad.
- Selección de perfiles IT con discapacidad e incorporación de becarios/as.
- Organización charla virtual inspiradora con motivo del Día Internacional de la Discapacidad con un ponente de la Fundación.
- Colaboración en un proyecto brecha digital dirigido a reducir la brecha digital de 200 usuarios con discapacidad, falta de recursos económicos y necesidad de alfabetización para mejorar sus competencias digitales y empleabilidad, a través de herramientas informáticas, donación de equipos, etc.).
- Desarrollo de la aplicación InCV, en alianza con la fundación y la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), para facilitar la elaboración de un Currículum Vitae a personas con discapacidad intelectual y/o escasos recursos, rompiendo la brecha digital entre colectivos desfavorecidos.



3.6 Acción social

3.6.1 Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible

Sopra Steria trabaja cada día para contribuir al desarrollo de una sociedad digital más inclusiva, ética y solidaria. Este compromiso se traduce en una estrategia de acción social alineada con los valores del Grupo y orientada a generar un impacto social real en las comunidades en las que opera y a reducir las desigualdades.

La estrategia de solidaridad se articula en torno a **tres ejes fundamentales**:

- Facilitar el acceso a los recursos digitales
- Desarrollar competencias tecnológicas
- Fomentar la cultura digital entre colectivos más sensibles para favorecer su formación e inclusión en el mercado laboral

A través de estos pilares, la compañía busca aprovechar el potencial de la tecnología para promover la inclusión social y profesional de colectivos en situación de vulnerabilidad, reduciendo la brecha digital y favoreciendo la igualdad de oportunidades.

Este compromiso se apoya tanto en la implicación de la Dirección General como en la participación activa de los/as empleados/as.

Las **Principales iniciativas solidarias y de voluntariado en 2025** han sido:

- Programas educativos y apoyo a la inclusión social

A nivel internacional, el Grupo Sopra Steria mantiene desde hace varios años un ambicioso programa educativo en la India, destinado a luchar contra la pobreza mediante la financiación de escuelas públicas para niñas y niños procedentes de entornos rurales de extrema vulnerabilidad. Este programa beneficia actualmente **a más de 70.000 niños y jóvenes** en cerca de **60 centros educativos**, desde educación primaria hasta secundaria. Como complemento, el Grupo impulsa un programa de becas para facilitar el acceso a estudios superiores a alumnos procedentes de las escuelas patrocinadas.

A nivel local, Sopra Steria España desarrolla numerosas iniciativas solidarias centradas en la educación, la formación, la empleabilidad y el acceso a las nuevas tecnologías.

- Colaboración con la Fundación Balía - Programa Territorio Joven

Sopra Steria España mantiene desde **2015** una colaboración continuada con la **Fundación Balía**, basada en una alianza a largo plazo orientada a promover la educación, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre adolescentes en situación de vulnerabilidad.

En **marzo de 2025**, la compañía ha **renovado su acuerdo de colaboración** con la Fundación Balía, reforzando esta alianza estratégica para apoyar durante el ejercicio 2025 el programa **“Territorio Joven”**, mediante una aportación económica de **10.000 euros**, así como a través de la implicación directa de sus profesionales en acciones de voluntariado corporativo.

El programa “Territorio Joven” está dirigido a jóvenes de entre **13 y 17 años** en situación de vulnerabilidad social, económica y educativa, con el objetivo de **prevenir el abandono escolar**, combatir el fracaso educativo, desarrollar competencias personales y sociales, y acompañar a los participantes en la construcción de un proyecto vital y académico sólido. En 2025, el programa atendió a **más de 80 jóvenes**, ofreciendo espacios socioeducativos estables durante el curso escolar en horario de tarde.

La contribución de Sopra Steria a este programa se materializa tanto a nivel económico como mediante la colaboración de sus empleados/as en acciones de voluntariado corporativo, entre las que destacan:

- Apoyo escolar individualizado.
- Charlas inspiracionales sobre tecnología y profesiones digitales.
- Talleres de sensibilización y formación en competencias digitales, ciberseguridad, inteligencia artificial y sostenibilidad.
- Actividades orientadas a despertar vocaciones STEM entre los jóvenes participantes.

Esta colaboración constituye un ejemplo representativo del compromiso de Sopra Steria con la educación como palanca de inclusión social, combinando innovación tecnológica, apoyo económico e implicación directa de sus profesionales para generar un impacto social positivo y sostenible, plenamente alineado con la estrategia de sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Grupo.

- Donaciones solidarias y apoyo a situaciones de emergencia

En el marco de su compromiso social, Sopra Steria España ha realizado en 2025 diversas donaciones de equipos y recursos a organizaciones y centros educativos afectados por situaciones de especial vulnerabilidad. Destacan las donaciones realizadas al Colegio Bamar de Catarroja y al IES Berenguer Dalmau de Catarroja (Valencia), como respuesta solidaria a los daños sufridos a raíz de la DANA.

Asimismo, la compañía mantiene una política continuada de donación de equipos informáticos a ONG y fundaciones locales, contribuyendo a mejorar el acceso a la tecnología de colectivos desfavorecidos.

- Colaboración con Cruz Roja y programas de empleabilidad

Sopra Steria colabora activamente con Cruz Roja en diversos programas orientados a mejorar la empleabilidad y las competencias digitales de colectivos vulnerables.

Entre las principales iniciativas desarrolladas en 2025 destacan:

- Formaciones y webinars sobre seguridad en Internet, elaboración de CV y preparación de entrevistas online, dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género y en situación de trata y explotación sexual, en el marco del proyecto “En Clave de Cambio”.
- Participación en el proyecto “Puentes hacia el Empleo”, ofreciendo sesiones de mentoring individualizadas para mejorar competencias digitales, definir objetivos profesionales y apoyar la búsqueda activa de empleo.
- Colaboración con el programa de empleo joven Somos GO, mediante sesiones de mentoring online orientadas a jóvenes que buscan su primera oportunidad laboral o formativa.

Estas iniciativas permiten a profesionales de Sopra Steria compartir su conocimiento y experiencia, contribuyendo de forma directa a la inserción sociolaboral de los/as participantes.

- Inclusión laboral y desarrollo de soluciones tecnológicas inclusivas

Sopra Steria ha desarrollado la aplicación inCV en colaboración con la Fundación Randstad y la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), con el objetivo de favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y de otros colectivos en situación de vulnerabilidad. inCV es una aplicación gratuita, disponible en Android e iOS, que permite a los usuarios crear su currículum vitae de forma sencilla, autónoma y accesible, mediante un proceso guiado en cuatro pasos que combina escritura y reconocimiento de voz. La aplicación genera un CV en formato PDF que puede compartirse fácilmente con empresas y organizaciones a través de correo electrónico o aplicaciones de mensajería instantánea.

La aplicación ha sido diseñada con un enfoque de accesibilidad universal, incorporando funcionalidades intuitivas que refuerzan la autonomía, la confianza y las competencias digitales de los usuarios. A lo largo de 2025, inCV está disponible en 25 países de habla hispana, supera ya las 500 descargas, y ha sido traducida al inglés, francés y alemán, lo que refuerza su vocación internacional. Asimismo, Sopra Steria está trabajando con los equipos de Sopra Steria Alemania para facilitar el despliegue y la difusión de la aplicación en este país, ampliando así su alcance y su impacto social.



Este proyecto, desarrollado gracias a la implicación directa de profesionales de Sopra Steria a través del voluntariado corporativo, constituye un claro ejemplo de cómo la innovación tecnológica puede ponerse al servicio de la inclusión social y del acceso al empleo, alineándose plenamente con la estrategia de sostenibilidad y compromiso social del Grupo.

- Otras iniciativas de voluntariado y acción social

Sopra Steria España mantiene un amplio programa de voluntariado corporativo que permite a sus empleados participar activamente en proyectos sociales. Entre otras iniciativas desarrolladas en 2025 destacan:

- Charlas inspiracionales sobre tecnología y talleres de ciberseguridad en institutos, dirigidas a jóvenes en riesgo de exclusión.
- Sesiones de mentoring para participantes del programa Work in Tech de la Fundación Fad Juventud.
- Colaboración con la Fundación Grandes Amigos, orientada a reducir la brecha digital y proporcionar apoyo afectivo a personas mayores en situación de soledad.
- Participación anual en campañas de recogida de alimentos en colaboración con los Bancos de Alimentos, contribuyendo a la ayuda a personas en situación de vulnerabilidad.

- Compromiso continuo con el desarrollo local

A través de todas estas iniciativas, Sopra Steria reafirma su compromiso con el desarrollo local, la cohesión social y el bienestar de las comunidades en las que desarrolla su actividad. La combinación de apoyo económico, innovación tecnológica y compromiso de sus profesionales permite a la compañía generar un impacto social positivo y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la estrategia global del Grupo.

3.6.2 El impacto positivo de las actividades de la compañía en los territorios

Sopra Steria genera un impacto positivo en los territorios en los que desarrolla su actividad. La compañía actúa como un empleador de referencia, con más de 11 sedes y 4.187 colaboradores repartidos en todo el territorio nacional a cierre del ejercicio 2025.

Asimismo, Sopra Steria desempeña un papel relevante como dinamizador del empleo local, impulsando la creación de oportunidades profesionales en las regiones donde opera mediante una política de contratación activa y sostenida, con un total de 931 incorporaciones realizadas a lo largo de 2025.

A través de su política de empleo, su compromiso con la acción social y el despliegue de programas solidarios en todas sus implantaciones, Sopra Steria apoya activamente a las comunidades locales y contribuye de manera duradera al desarrollo económico y social de los territorios en los que opera.

3.6.3 Dialogo con las comunidades locales

En la actualidad, Sopra Steria no cuenta con una política ni con procedimientos formalizados de diálogo estructurado con las comunidades locales. No obstante, la compañía mantiene un contacto regular con distintos actores del entorno local en el marco de sus actividades, iniciativas sociales y colaboraciones territoriales.

Sopra Steria España realiza asociación y patrocinios con diferentes entidades (ver Anexo).



4 Buen Gobierno

Principales indicadores

KPI	Uds.	2024	2025	Evolución
Reclamaciones fundamentadas sobre violaciones de la privacidad de clientes	Nº	0	0	0%
Empleados a los que se les han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	%	100%	100%	0%
Denuncias por vulneración de los Derechos Humanos	Nº	0	0	0%
Multas y sanciones por casos de incumplimientos de leyes y reglamentos en materia social	Nº	0	0	0%

Memoria Sostenibilidad 2025

INICIO

Índice

Carta del Director General

1

Sobre Sopra Steria España

2

Desempeño Ambiental

3

Desempeño Social

4

Desempeño Buen Gobierno

5

Anexos

6

Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

←

50

→

4.1 Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos

4.1.1 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.

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

4.1.2 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 2025 no se ha recibido ninguna comunicación por posible acoso laboral.

4.1.3 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 (UN Global Compact) en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. En este marco, el Grupo apoya y promueve los Diez Principios del Pacto Mundial relativos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.



4.2 Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno

4.2.1 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 se ha implementado durante el 2019 y está plenamente implementado desde 2020. 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 llevaron a cabo formaciones presenciales en las cuales se formó 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 2023, se ha continuado con la formación en esta materia para todos los nuevos empleados de la Compañía y se ha realizado una nueva formación específica para grupos de más riesgo. Asimismo, durante 2024 y 2025, se ha continuado con la formación en esta materia para todos los nuevos empleados de la Compañía.

Durante el año 2019, el Grupo implementó 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 tenga 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.

Durante 2023 se adaptó el canal de denuncias, que ya existía y estaba vigente, a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. El canal es ahora accesible no solo para los empleados sino para cualquier

tercero interesado. Se puede encontrar toda la información sobre el mismo tanto en la página corporativa interna de la compañía como en su página web.

El canal de denuncias cumple con todos los principios y garantías que establece la Ley tales como garantía de confidencialidad del denunciante y de los terceros mencionados en la comunicación, garantía de su anonimato, garantía en la protección de las personas informantes y prohibición expresa de represalias, respeto al derecho a la protección de datos de carácter personal, respeto al derecho a la presunción de inocencia, transparencia y accesibilidad al canal de denuncias.

Todas las denuncias, incluso las que se reciban de forma anónima, que cumplan con los requisitos que establece la Ley, serán tratadas según los procedimientos establecidos.

Como principio fundamental del canal de denuncias, queda expresamente prohibido cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la Ley.

Los denunciantes (tanto empleados como terceros interesados) podrán realizar las denuncias por mail que se encuentra accesible tanto en la página corporativa de la compañía como en la página web de Sopra Steria.

Todas las políticas y procedimientos han sido revisados y algunos han sido actualizados durante el año 2025.

Durante esos años se ha informado periódicamente a todos los empleados de la importancia de cumplir con todas las políticas y procedimientos del Programa de Lucha contra la Corrupción y el Tráfico de Influencias.

Durante el año 2025, los miembros del Comité de Dirección, así como los perfiles más altos de la compañía han firmado una declaración de Conflicto de Intereses. Dicha declaración se renueva anualmente.

En el año 2022, el Grupo llevó a cabo una actualización del Mapa de Riesgos penales para todas las filiales, incluida España. Cada filial realizó una evaluación de los riesgos penales existentes en la misma y, posteriormente, el Grupo unificó los mapas de cada entidad y consolidó los resultados en un único Mapa de Riesgos. La evaluación se realizó a través de una herramienta denominada Arengi. Cada filial, incluida España, realizó una evaluación de sus riesgos en comparación con los riesgos consolidados del Grupo para adoptar medidas de mitigación de los mismos cuando sea necesario. Dicha actualización se lleva a cabo cada dos años, por lo que se actualizó en 2024.

4.2.2 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 se revisa anualmente.
- La compañía ha implementado un Procedimiento de Control Contable para controlar el funcionamiento de las actividades financieras y patrimoniales 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 los 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.



4.3 Información sobre la sociedad

4.3.1 Subcontratación y proveedores

A_La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Durante el año 2019, se implementó 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. Dicho Código sigue plenamente vigente en 2025.

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.

B_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.

C_Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En los Acuerdos Marco de prestación de servicios se establece una evaluación de proveedores basada en determinados criterios de evaluación que han sido actualizados periódicamente y que siguen vigentes durante 2025. Los nuevos criterios de evaluación son los siguientes: calidad del servicio, cumplimiento de los plazos establecidos y cumplimiento de aspectos laborales y administrativos. En 2025 se ha procedido a evaluar a 10 proveedores, 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.

Durante el año 2020 se implementó un Procedimiento de Compras que consiste en:

1.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). Dicha evaluación se ha llevado a cabo con la implementación durante el año 2020 de un portal interno de proveedores denominado Basware que permite controlar la adecuación de toda la documentación exigida al proveedor.

2.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).

Dicha evaluación específica supone un nuevo sistema de evaluación de proveedores a través de una plataforma denominada EcoVadis. Durante 2025, los proveedores que se han evaluado a través de esta herramienta son los proveedores de servicios IT cuya facturación haya sido superior a los 150.000€. La evaluación consiste en una evaluación del proveedor de los siguientes aspectos de su compañía: medio ambiente, derechos humanos, ética en los negocios y compras sostenibles. En función de la autoevaluación que realicen a través de la herramienta, se les asignará una puntuación sobre 100 puntos. Para que la evaluación sea aceptable para Sopra Steria, deberá ser superior a 25/100. En caso de que fuera inferior, el proveedor deberá adoptar las medidas necesarias para aumentar su puntuación y que la misma sea aceptable para la Compañía.

Dicha evaluación resulta obligatoria para los proveedores que cumplan el requisito.

4.3.2 Consumidores

A_Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Por el sector al que pertenece la compañía, no existen riesgos para la 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, 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.

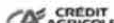
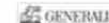
B_Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

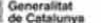
En el Sistema de Calidad se establece un procedimiento para el tratamiento de las reclamaciones recibidas por los clientes. Para cada proyecto se nombra un Director de Supervisión que será el garante de los compromisos asumidos con el cliente y que tiene como misión la supervisión de las actividades 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 2025 no se ha recibido ninguna reclamación.

5 Anexos

5.1 Listado de clientes

Banca										
										
										
Seguros										
										
										
Aeroline y Naval										
										
Energía, Utilities e Industria										
										
										

Telco y Media									
									
Retail									
									
Sector Público									
									
									
									

5.2 Análisis de mercados y tendencias

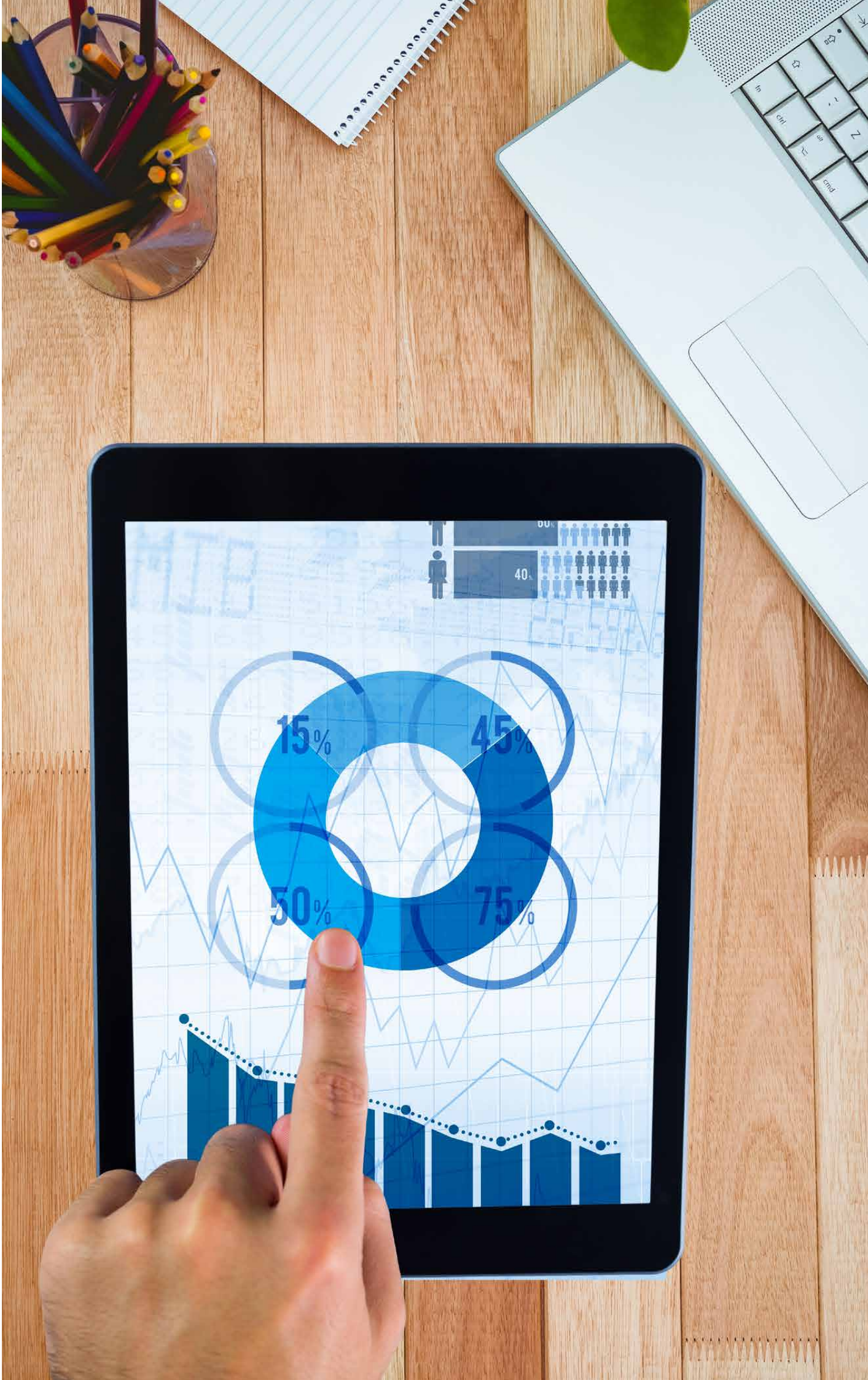
Según el informe anual ‘El Sector en Cifras’ - Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) (referencia al estudio), los ingresos de las compañías del sector en España aumentaron un 8,8% el año anterior, hasta 21.982 millones de euros. Un año más, este porcentaje está por encima del incremento del PIB nominal, mostrando el dinamismo del sector de la consultoría en nuestro país. Este crecimiento se debe al buen comportamiento del sector, sobre todo en España, donde creció un 13,6%, por encima de la cifra del ejercicio anterior.

La contribución de las consultoras al empleo ha alcanzado a casi 285.282 profesionales, un 8,5% más que en el año anterior. Atraer y retener el talento de los profesionales es un reto para todas las empresas del sector. Por ello, se debe invertir en formación, especialmente en nuevas tecnologías, lo que supuso un total de 102 millones de euros para las organizaciones.

El sector, con una inversión de 358 euros por empleado, casi triplica la media nacional que se situó en 125 euros. Por otro lado, además de la formación académica, en los procesos de selección las empresas de consultoría valoran muy positivamente algunas competencias soft como son: la capacidad de aprendizaje, el trabajo en equipo, la iniciativa, la proactividad y la orientación al cliente. Además, la presencia femenina del sector ha aumentado en este último año pasando del 32,2% al 32,6%.

En cuanto a la facturación, los ingresos procedentes de los servicios de outsourcing representaron el 46,9% del total, casi 1,5 puntos por encima del dato del año previo. Dentro de estos servicios, los de gestión de aplicaciones (AMS) fueron los más demandados, representando el 51,5%. La demanda de servicios de desarrollo e integración concentró el 32,5% de los ingresos, cifra ligeramente superior a la del año anterior y, por último, los servicios de consultoría disminuyeron su peso relativo respecto al ejercicio anterior, representando el 20,6% del total.

Por sectores, los servicios financieros siguieron liderando la demanda de consultoría al representar el 29,1% de los ingresos. Le siguen, por este orden, la Administración Pública (17,2% del total), el sector de la distribución y consumo (10,3%), y el de energía y utilities que experimenta un crecimiento de un punto (9,8%). El sector de telecomunicaciones y media, sin embargo, pierde peso al representar el 8,6% del total frente al 10,9% del año anterior.



5.3 Asociaciones y Patrocinios

Sopra Steria forma parte de las siguientes Asociaciones:

- AEC – Asociación Española de Consultoría
- AECTA – Asociación de Empresas de Consultoría, Tecnología e Innovación de la Comunitat Valenciana
- AINIA – Centro Tecnológico
- APISA – Asociación de Profesionales de Ingeniería y Sistemas de Automatización
- Asociación Ellas Vuelan Alto
- Atlas Tecnológico
- AVIA – Clúster de Automoción y Movilidad de la Comunitat Valenciana
- Cámara de Comercio Francesa en España
- Cámara de Comercio de Sevilla
- Cámara de Comercio de Valencia
- CESUR – Asociación de Empresarios del Sur de España
- Cercle Tecnològic de Catalunya (CTECNO)
- Círculo Directivo de Alicante
- Club Corporativo Cámara de Comercio de Valencia
- Club de Empresas de Economía 3
- Club de Empresas Festibity
- DIRCOM – Asociación de Directivos de Comunicación
- DIRSE – Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad (ASG)
- Distrito Digital Comunitat Valenciana

- Fundación Círculo de Tecnologías para la Defensa y la Seguridad
- GAIA-X
- ITI – Instituto Tecnológico de Informática
- SEIS – Sociedad Española de Informática de la Salud
- TEDAE – Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Aeronáutica y Espacio

En cuanto a las acciones de patrocinio, en 2025 Sopra Steria ha participado en las siguientes:

Nombre Evento	Fecha	Lugar
La Nit de les Telecomunicacions i la Informàtica	Abril	Barcelona
XXVIII Congreso Nacional de Informática de la Salud	Abril	Madrid
Commit Conf	Abril	Madrid
Semana de la Informática	Abril	Valencia
Festibity	Abril	Barcelona
DiaTIC	Mayo	Murcia
CodeMotion	Mayo	Madrid
Noche de las Telecomunicaciones Valencianas	Mayo	Valencia
Agile Open Spain 2025	Mayo	Valencia
Premios Computing	Junio	Madrid
AWS Summit	Junio	Madrid
DevBCN	Julio	L'Hospitale
Potencial Digital – Cáceres	Octubre	Cáceres
VLC Testing	Octubre	Valencia
Premios AEC Tech Innovation	Octubre	Madrid
Red Hat Summit Connect	Octubre	Madrid
Noche de las Telecomunicaciones de Baleares	Octubre	Baleares
Noche de las Telecomunicaciones de la Región de Murcia	Octubre	Murcia
Diada de les TIC	Noviembre	Barcelona
Congreso Inteligencia Artificial Andalucía	Noviembre	Granada
Insurance Revolution	Noviembre	Madrid

A lo largo del ejercicio 2025 la sociedad ha realizado aportaciones por valor de 19.000 €

Nombre del beneficiario	NIF	Importe (€)
Fundación Balía por la infancia	G-82920851	10.000,00
Fundación Randstad	G-83844316	5.000,00
Federación española de bancos de alimentos	G-82410432	4.000,00

Principales indicadores

KPI	Uds.	2024	2025	Evolución
Residuos de papel y cartón	Kg.	356,50	418,50	17%
Residuos de tóner y cartuchos		34,00	113,50	234% ⁶
Residuos de aparatos electrónicos		1.027,00	716,00	-30%
Pilas y baterías	Kg.	6,50	16,00	146% ⁷
Consumo de agua	m³	2.378,00	2.730,00	15%
Consumo de papel	Kg.	345,00	657,50	91%
Consumo de tóner		63,42	32,95	-48%
Consumo de energía	MWh	1.594,00	1.857,00	16%
Emisiones alcance 1	tCO ₂ eq	21,20	0,48	-98% ⁸
Emisiones alcance 2		0,00	0,00	0%
Emisiones alcance 3		352,81	313,25	-11%

6-Incremento significativo debido a que las recogidas de residuos se planifican cuando se acumulan grandes cantidades, cumpliendo con el plazo de almacenamiento de residuos tipificado según la legislación vigente.

7-Incremento significativo debido a que se ofrece a los empleados la posibilidad de recoger las pilas generadas en sus domicilios.

8-Disminución significativa por la contención de las fugas de gases refrigerantes de los equipos de climatización.



INICIO



Índice

Carta del Director General

1

Sobre Sopra Steria España

2

Desempeño Ambiental

3

Desempeño Social

4

Desempeño Buen Gobierno

5

Anexos

6

Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera



62



KPIs sociales:

	2024		2025	
Distribución por Sexo	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	1.081	2.929	1.151	3.036
Distribución por Edad	1.081	2.929	1.151	3.036
<30	170	735	182	720
30-50	686	1.763	714	1.804
>50	225	431	255	512
Distribución por País	1.081	2.929	1.151	3.036
España	1.081	2.929	1.151	3.036
Distribución por clasificación profesional	1.081	2.929	1.151	3.036
Puestos de Dirección	11	40	12	43
Puestos Técnicos	952	2.831	1.018	2.933
Administrativo y otros	118	58	121	60

KPIs sociales:

Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporal TC	1	0		
Temporal TP	3	5	6	17
Indefinido TC	1.069	2.921	1.137	3.016
Indefinido TP	8	3	8	3
Total general	1.081	2.929	1.151	3.036



INICIO



Índice

Carta del Director General



Sobre Sopra Steria España



Desempeño Ambiental



Desempeño Social



Desempeño Buen Gobierno



Anexos



Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera



63



A continuación, se indica el promedio anual⁹ de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional:

	Mujeres					Hombres				
	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Mujer	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Hombre
Distribución por edad 2025	0,0	6,0	1.099,8	8,0	1.113,8	0,0	17,9	2.959,7	2,4	2.980,0
<30	0,0	0,0	151,8	0,0	151,8	0,0	0,0	679,9	0,0	679,9
30-50	0,0	0,0	704,7	3,0	708,7	0,0	0,0	1.794,0	1,4	1.795,5
>50	0,0	6,0	243,4	5,0	253,4	0,0	17,9	485,8	1,0	504,6
Distribución por clasificación profesional	0,0	6,0	1.099,8	8,0	1.113,8	0,0	17,9	2.959,7	2,4	2.980,0
Puestos de Dirección	0,0	1,0	10,8	0,0	11,8	0,0	2,0	42,1	0,0	44,1
Puestos Técnicos	0,0	4,0	973,6	6,0	983,6	0,0	14,9	2.859,7	2,4	2.877,0
Administrativos y otros	0,0	1,0	115,4	2,0	118,4	0,0	1,0	57,8	0,0	58,8

	Mujeres					Hombres				
	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Mujer	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Hombre
Distribución por edad 2024	0,3	3,5	1.077	7,3	1.088,1	0,3	5,6	2.892,3	3,0	2.901,2
<30	0,3	0,0	163,0	0,0	163,3	0,1	0,0	683,9	1,0	685,0
30-50	0,0	0,2	695,8	2,3	698,3	0,2	0,0	1.778,8	2,0	1.780,9
>50	0,0	3,2	218,2	5,0	226,5	0,0	5,6	429,6	0,0	435,2
Distribución por clasificación profesional	0,3	3,5	1.077	7,3	1.088,1	0,3	5,6	2.892,3	3,0	2.901,1
Puestos de Dirección	0,0	0,0	11,0	0,0	11,0	0,0	0,0	41,3	0,0	41,3
Puestos Técnicos	0,3	2,0	949,7	5,3	957,3	0,3	4,0	2.795,5	3,0	2.802,8
Administrativos y otros	0,0	1,5	116,3	2,0	119,8	0,0	1,6	55,5	0,0	57,1

9_Dato calculado en base al promedio de días de estancia en la empresa, independientemente del porcentaje de jornada.

	2024		2025	
Despidos	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	25	77	23	84
Distribución por Edad	25	77	23	84
<30	6	27	1	12
30-50	15	45	14	53
>50	4	5	8	19
Distribución por clasificación profesional	25	77	23	84
Puestos de Dirección	0	1	0	2
Puestos Técnicos	22	75	20	81
Administrativo y otros	3	1	3	1

Personas con discapacidad	2024	2025
Total de personas con discapacidad	29	29
Plantilla Total	4.010	4.187
Ratio	0,72%	0,69%

	2024		2025	
Remuneraciones medias (K€)	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por Sexo	37,4	38,3	37,9	39,1

Remuneraciones medias (K€)	2024	2025
Por Edad		
<30	27,2	27,3
30-50	39,5	39,8
>50	47,8	49,2
Por clasificación profesional		
Puestos de Dirección	107,7	105,3
Puestos Técnicos	37,0	37,6
Administrativo y otros	41,6	44,8

El Consejo de Administración de Sopra Steria España está compuesto por 3 varones y una persona jurídica. El cargo de consejero de la Sociedad no se encuentra retribuido, si bien determinados consejeros perciben retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas. En 2025, para los miembros que perciben remuneración por funciones ejecutivas, el promedio (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) es el siguiente: 858,8 miles de euros en 2025 (844,8 miles de euros en 2024)¹⁰.

10_La diferencia entre los importes entre 2024 y 2025 se debe a la existencia de unos planes LTI (Long Term Incentive) para algunos directivos/as. Son planes de acciones a 3 años sujetos a la performance económica de la compañía. En 2025 se ha hecho efectivo el Plan 2022, que está sujeto a resultado de los años 2022, 2023 y 2024.

Memoria Sostenibilidad 2025

INICIO

Índice

Carta del Director General

1

Sobre Sopra Steria España

2

Desempeño Ambiental

3

Desempeño Social

4

Desempeño Buen Gobierno

5

Anexos

6

Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

←

66

→

Por otra parte, la remuneración media de los/las directivos/as, 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, se detalla en la siguiente tabla:

Remuneraciones medias (K€)	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media de los/las Directivos/as ¹¹	146,7	243,8	131,2	231,0

Ratio - Remuneración mujeres /remuneración hombres ¹²	2024	2025
Administrativo y otros	61%	60%
Puestos de Dirección	89%	93%
Puestos Técnicos	101%	99%

Tipo de Jornada ¹³	2024	2025
Jornada reducida - mujeres	67	61
Jornada reducida - hombres	29	28

11_Se entiende por Directivos/as, la Alta Dirección y los miembros del Comité de Dirección.

12_La fórmula utilizada es: Remuneración mujer/Remuneración hombre, representando el 100% la equidad salarial de la mujer con respecto al hombre.

13_Sólo empleados/as con contrato a tiempo completo que solicitan reducción.

A continuación, se indica el número total de horas de absentismo registradas en 2025:

Absentismo (horas)	2024	2025
Contingencias profesionales		
Accidentes de trabajo	3.120	2.544
Enfermedades profesionales	0	0
Contingencias comunes		
Enfermedad común	208.528	236.184
Accidente no laboral	8.640	10.808
TOTAL	220.288	249.536

Memoria Sostenibilidad 2025

INICIO

Índice

Carta del Director General

1

Sobre Sopra Steria España

2

Desempeño Ambiental

3

Desempeño Social

4

Desempeño Buen Gobierno

5

Anexos

6

Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

←

68

→

	2024			2025		
Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes de trabajo sin baja						
Nº total de accidentes	5	4	9	4	5	9
Accidentes de trabajo con baja						
Nº total de accidentes	5	4	9	1	8	9
Nº de accidentes de trabajo in itinere	3	4	7	1	8	9
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	2	0	2	0	0	0
Nº total de jornadas perdidas por accidente	204	186	390	13	305	318
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	65	186	251	13	305	318
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	139	0	139	0	0	0
Índices de accidentabilidad						
Índice de frecuencia N° de accidentes de trabajo con baja N° de horas trabajadas * 1.000.000) excluidos In itinere	1,07	0,00	0,29	0	0	0
Índice de gravedad N° de jornadas perdidas N° de horas trabajadas * 1.000) Excluidos In Itinere	0,07	0,00	0,02	0	0	0
Enfermedades profesionales						
Nº total de casos	0	0	0	0	0	0

A continuación, se muestra el porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país:

Convenio Colectivo	2024	2025
España		
% de empleados/as cubiertos	99,97%	99,97%

Formación presencial/virtual (síncrona ¹⁴)

Clasificación Profesional	Nº total de horas 2024	Nº total de horas 2025
Administrativo y otros	1.736	2.408
Puestos de Dirección	360	563
Puestos Técnicos	58.925	61.543
Total general	61.021	64.514

Formación Online (asíncrona ¹⁵)

Clasificación Profesional	Nº total de horas 2024	Nº total de horas 2025
Administrativo y otros	887	454
Puestos de Dirección	160	140
Puestos Técnicos	29.073	21.787
Total general	30.121	22.381

14_Es la formación con profesor/a, horario y fecha.

15_Es la formación estrictamente online donde no existen horarios marcados

6

Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

6 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 2025 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.

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

Declaración de uso	La Entidad ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el ejercicio 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Nº de página
INFORMACIÓN GENERAL		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadenas de valor y otras relaciones comerciales	5-6 9-14
Presencia geográfica	2-1 Detalles organizacionales	5 7-8
Objetivos y estrategias de la organización	3-3 Gestión de los temas materiales	14-19
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3 Gestión de los temas materiales	58
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]	2-23 Compromisos y política 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Las políticas se describen de forma transversal en las diferentes secciones del informe

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Nº de página
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]	3-3 Gestión de los temas materiales	19-20
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	1 - Fundamentos	72

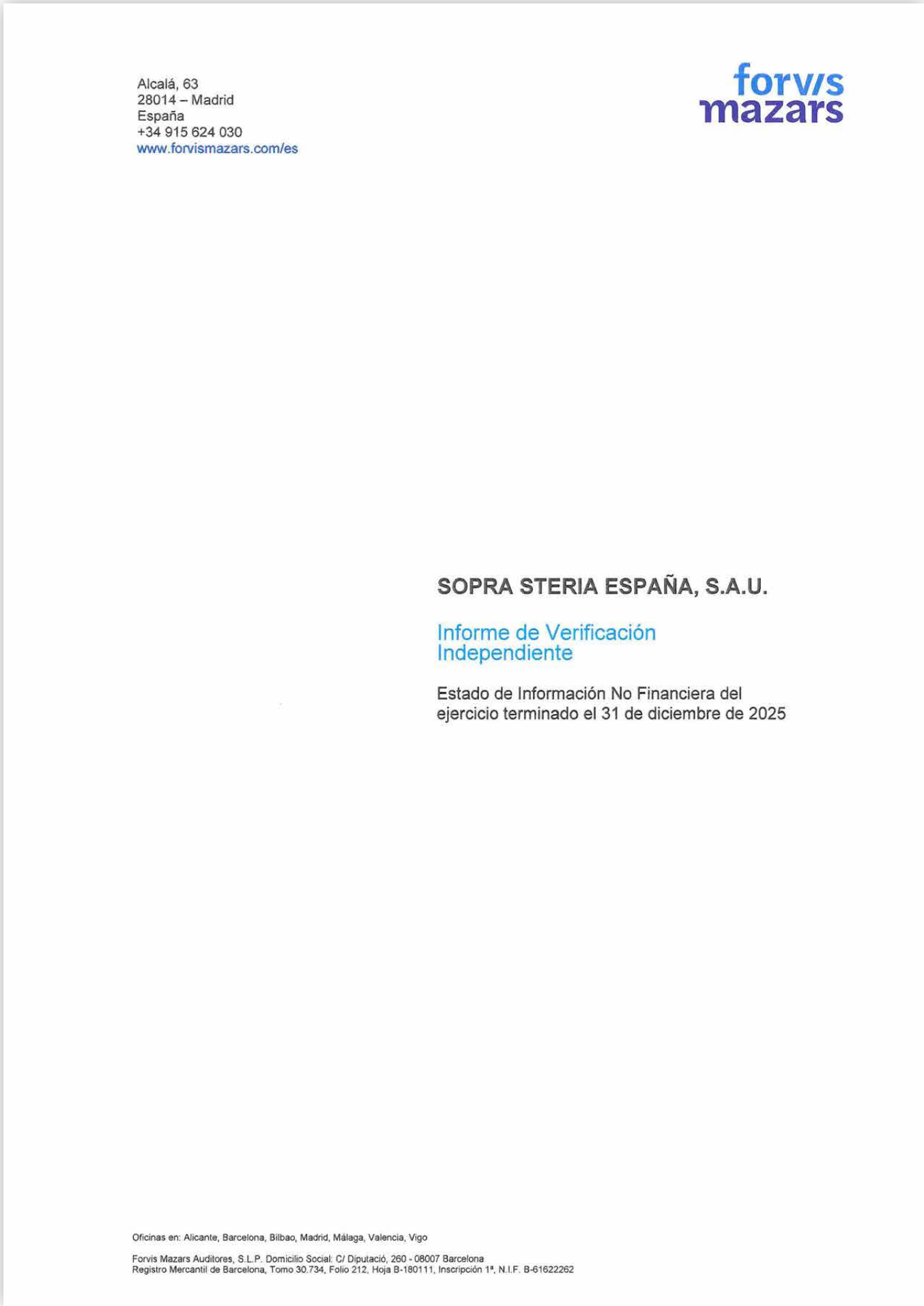
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información general detallada		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3 Gestión de los temas materiales	29; 32-33
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	27; 29
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	28
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3 Gestión de los temas materiales	28
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	28
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	3-3 Gestión de los temas materiales	26; 29; 61
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 Residuos generados	29
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de los temas materiales	30

Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua	26; 30; 61
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	26; 30; 61
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	26; 30; 61
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3-3 Gestión de los temas materiales	30
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	26; 30; 61
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)	26; 29; 61
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales	31-32
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.	3-3 Gestión de los temas materiales	31-32
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	32-33
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3 Gestión de los temas materiales	32-33
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5; 35; 63-65
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		

Empleo		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3 Gestión de los temas materiales	65
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3-3 Gestión de los temas materiales	66-67
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	67
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	3-3 Gestión de los temas materiales	66-67
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales	37; 42
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	65
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	37-38
Número de horas de absentismo	3-3 Gestión de los temas materiales	68
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 Gestión de los temas materiales	36-38
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	40-41
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	69
Enfermedades profesionales por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	69
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los temas materiales	21-23
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	70
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	70
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 Gestión de los temas materiales	42

Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	38-40
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	5; 70
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	44-45
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales	5; 44-47
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	3-3 Gestión de los temas materiales	43
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	43
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales	51
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3 Gestión de los temas materiales	51
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos 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	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 3-3 Gestión de los temas materiales	51
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	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Gestión de los temas materiales	52
3-3 Gestión de los temas materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	52
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3 Gestión de los temas materiales	53
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	3-3 Gestión de los temas materiales	5; 46-48
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3 Gestión de los temas materiales	46-48
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	48
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	59
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	54
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	54
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	54
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales	55
Sistemas de reclamación	3-3 Gestión de los temas materiales	54-55
Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	55
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	5; 24
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	24
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	24



Alcalá, 63
28014 – Madrid
España
+34 915 624 030
www.forvismazars.com/es

forvis
mazars

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera

Al Accionista Único de
SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de **SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.** (en adelante, la Entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la Entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado “6.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Entidad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI), seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado “6.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.” del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Entidad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Oficinas en: Alicante, Barcelona, Bilbao, Madrid, Málaga, Valencia, Vigo

Forvis Mazars Auditores, S.L.P. Domicilio Social: C/ Diputació, 260 - 08007 Barcelona
Registro Mercantil de Barcelona, Tomo 30.734, Folio 212, Hoja B-180111, Inscripción 1ª, N.I.F. B-61622262

79

SOPRA STERIA

Memoria Sostenibilidad 2025

INICIO

Índice

Carta del Director General

1
Sobre Sopra Steria España

2
Desempeño Ambiental

3
Desempeño Social

4
Desempeño Buen Gobierno

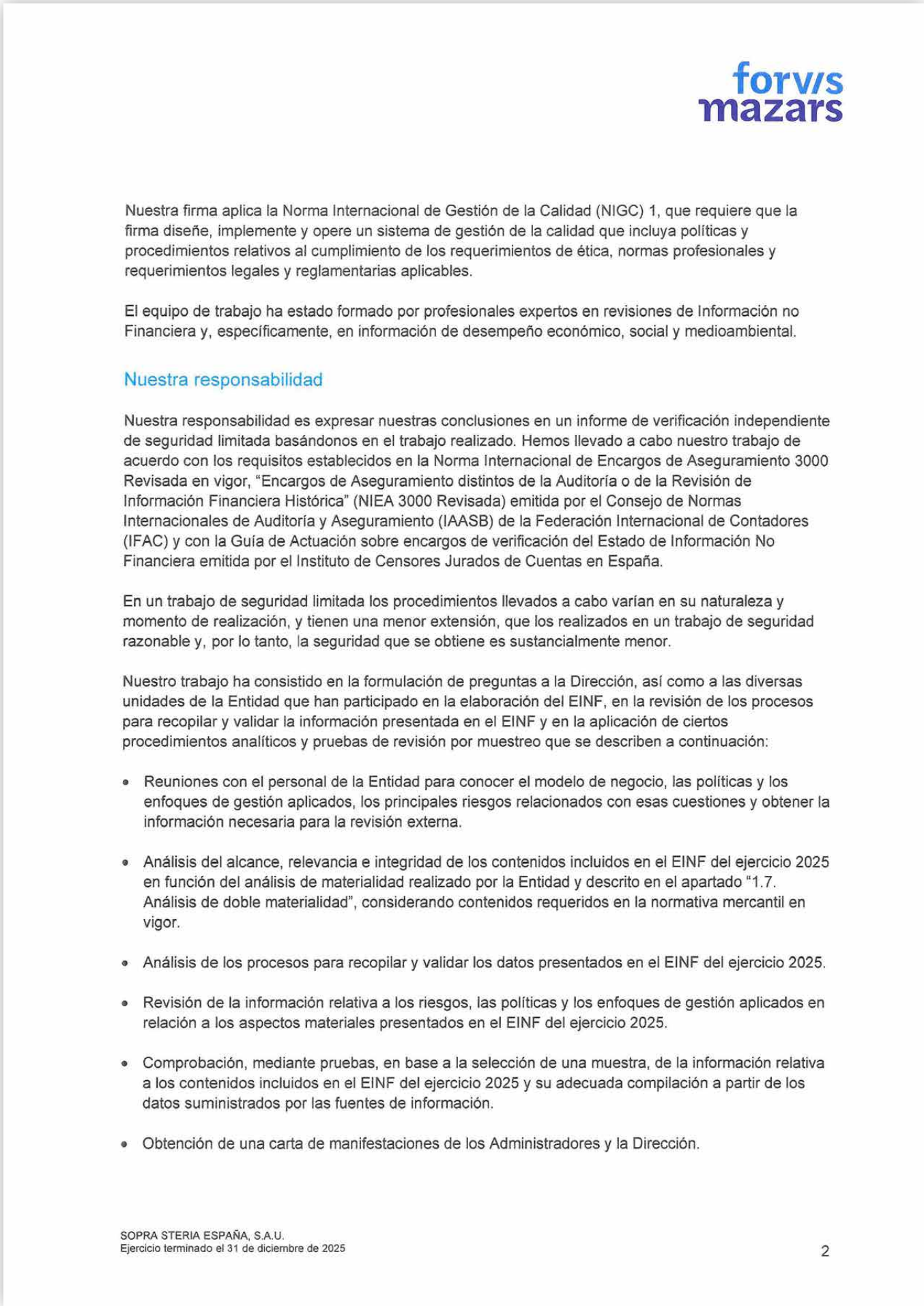
5
Anexos

6
Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

←

79

→



Memoria Sostenibilidad 2025

INICIO

Índice

Carta del Director General

1

Sobre Sopra Steria España

2

Desempeño Ambiental

3

Desempeño Social

4

Desempeño Buen Gobierno

5

Anexos

6

Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

←

80

→



Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de **SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla denominada "6.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.", del citado Estado.

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

Forvis Mazars Auditores, S.L.P.



Pablo Valerio Sardon

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

FORVIS MAZARS
AUDITORES, S.L.P.

2026 Núm. 01/26/01738
SELLO CORPORATIVO 30.00 EUR
.....
Sello distintivo de otras actuaciones

SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.
Ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025

sopra  steria

The world is how we shape it

Descubre más en www.soprasteria.es